



**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR DO MÉDIO PARNAÍBA – SESMEP
FACULDADE DO MÉDIO PARNAÍBA – FAMEP
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO COMENIUS – ISEC**

JERISMAR PEREIRA DA SILVA

CÁLCULO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

TERESINA-PI

2018

JERISMAR PEREIRA DA SILVA

CÁLCULO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade do Médio Parnaíba – FAMEP, como requisito final para obtenção do título em Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do professor Washington Aluísio Gomes Oliveira.

TERESINA-PI

2018

SI586u Silva, Jerismar Pereira

Cálculo de Rescisão de Contrato de Trabalho /
Jerismar Pereira da Silva. – Teresina: FAMEP,
2018, 54 fls.

Trabalho para conclusão do curso de Bacharelado
em Ciências Contábeis da Faculdade do Médio
Parnaíba.

1.Cálculo de Rescisão de Contrato de Trabalho
CDD 372.404

JERISMAR PEREIRA DA SILVA

CÁLCULO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

APROVADO EM: 20/08/2018

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade do Médio Parnaíba – FAMEP, como requisito final para obtenção do título em Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação da professora Liliane.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Washington Aluísio G. Oliveira
FAMEP

Orientador: Prof. Walderi Lopes de Lima
FAMEP

Orientador: Prof. Severiano Marques Reis Junior
FAMEP

Dedico este trabalho unicamente a Deus, pois é dele que vem toda minha garra e dedicação e foi ele que me ensinou que “Em seu coração o homem planeja seu caminho, mas o senhor determina seus passos” provérbios 16:9.

AGRADECIMENTOS

A meu Deus, por ter me concedido força e paciência para o alcance desse sonho;

A minha mãe D. Graça, minha vida e eterna rainha, que tanto me ajudou e apoiou para que chegasse a esse objetivo;

A meu pai Francisco Pereira da Silva (in memorian), que de onde ele está tenho certeza que está orgulhoso de seu filho;

A todos os meus amigos que entenderam as vezes que estive ausente e de alguma forma me ajudaram a concretizar esse sonho, em especial a meu grande e eterno amigo Edinaldo Silvestre, que muito me incentivou pra concluir esse sonho;

Os meus grandes e eternos amigos que conquistei durante essa jornada de graduação, principalmente a turma do fundão, João Marcus, Paulo Quaresma, Joel Nascimento, que jamais serão esquecidos;

Aos mestres, professores, coordenadores e colaboradores da FAMEP, que ao longo desse período contribuíram para aquisição de conhecimentos para que eu possa exercer de forma digna e sábia a profissão escolhida;

A minha pequena princesa Juliana, que foi o principal motivo dessa minha busca por um futuro melhor.

Ciências contábeis não é Ciência exata, é humanas. Como contador sei que meu débito para com a sociedade é maior do que tenho pra receber.

Orisvaldo Quiquinato

RESUMO

Atualmente a rescisão contratual de trabalho, que finda a relação de emprego, tem causado muitos problemas, para seus usuários, a CLT (consolidação das leis de trabalho) trata de rescisão contratual em seus artigos 477 a 486, onde estabelece todas as normas e regras que devem ser seguidas ao findar da relação de emprego, além da CLT existem as Convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho que embasados pela CLT asseguram o cumprimento dessas leis, porem recentemente a CLT sofreu algumas modificações também em relação à rescisão contratual, o que aumentou ainda mais as duvidas por parte dos usuários, portanto se fez necessário um estudo mais aprofundado explicando e exemplificando aviso prévio e a correta contagem de seus dias, explicando e exemplificando de modo pratico os cálculos de cada tipo de rescisão contratual de trabalho desde a rescisão no contrato de experiência ate o novo modelo de rescisão permitido reforma trabalhista que é a rescisão consensual ou por acordo, desta forma se procurou esclarecer as frequentes duvidas por parte dos funcionários que se desligam de determinada empresa pois os mesmos não possuem o mínimo de conhecimento técnico nesses processos de rescisão contratual, além de reforçar o conhecimento dos profissionais que efetuam esses cálculos de forma a evitar futuros problemas como ações trabalhistas, o que pode onerar ainda mais a empresa com honorários advocatícios e custas judiciais.

Palavras Chave: CLT, Rescisão contratual de trabalho, Aviso prévio.

ABSTRACT

Currently the contractual termination of work, what does the employment relationship, you have caused many problems, for your users, CLT (consolidation of labor laws), traffic of contractual termination of work in your articles 476 a 486, where it establishes all the rules and rules to be followed at the end of the employment relationship, beyond the CLT are the collective labor conventions and collective work agreements, that embodied by the CLT ensure the compliance with these laws, however CLT has suffered some modifications also in relation to the contractual termination of work, which further increases user's questions, when a more detailed study was necessary explaining and exemplifying prior notice and the correct count of your days, explaining and practically examining the calculations of each type of contractual termination of work, from the termination of the experience agreement to the new termination model permitted by the labor reform, what is the consensual or agreement termination, in this way it was looked to clarify the frequently asked questions on the part of employees enforced by a certain company since they do not have the terminal of technical knowledge in these contractual termination processes, in addition to strengthening the knowledge of professionals that make these calculations, to avoid future problems with workers actions, which may also increase the company with advocacy fees and judicial costs.

Key words: CLT, contractual work rescue, early war.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED - Comunicado de Admissão e Dispensa de Empregados

CEF - Caixa Econômica Federal

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência social

DSR - Descanso Semanal Remunerado

FGTS – Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço

GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações a Previdência Social

GRFC – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

MP – Medida Provisória

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

SINDICOM – Sindicato do Comércio

TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMARIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA | 12 |
| 3 EMPRESA, EMPREGADOR E EMPREGADO: RELAÇÃO DE TRABALHO | 14 |
| 4 SINDICATOS E SUA FUNÇÃO INTEGRADORA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS | 16 |
| 4.1 SINDICATO DA CATEGORIA COMERCÍARIA DE TERESINA..... | 17 |
| 5 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO | 17 |
| 6 AVISO PRÉVIO | 18 |
| 7 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO | 21 |
| 7.1 Rescisão por Terminio do Contrato de Experiência | 23 |
| 7.1.2 Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência por Iniciativa do Empregado | 25 |
| 7.1.3 Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência por Iniciativa do Empregador | 27 |
| 7.2 Rescisão por culpa recíproca | 29 |
| 7.3 Rescisão de contrato de trabalho sem justa causa | 30 |
| 7.4 Rescisão de contrato de trabalho por justa causa | 33 |
| 7.5 Rescisão de contrato de trabalho por pedido de demissão..... | 36 |
| 7.6 Rescisão Indireta..... | 38 |
| 7.7 Rescisão por acordo consensual entre empregador e empregado | 41 |
| 8 METODOLOGIA ADOTADA | 43 |
| 9 RESULTADOS E DISCUSSÃO | 44 |
| 10 CONCLUSÃO | 48 |
| Apêndice A ,Questionário Aplicado ao sindicato do Comércio de Teresina | 49 |
| Anexo A, Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho Oficial | 50 |
| REFERÊNCIAS | 51 |

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu através do decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, com o objetivo de unificar toda legislação trabalhista existente no Brasil, ela trata de rescisão de contrato de trabalho em seus artigos 477 a 486, estabelecendo todas as normas que devem ser fielmente seguidas para o correto cálculo de uma rescisão contratual de trabalho.

Para auxiliar a CLT, também existem as convenções ou acordos coletivos de trabalho estabelecidos por cada categoria ou classe trabalhadora, que embasadas pela mesma, também discriminam regras e leis a serem seguidas de acordo com a necessidade de cada categoria.

Com a lei nº 13.467, denominada de reforma trabalhista, aprovada pelo senado federal em 11 de julho de 2017, que entrou em vigor ainda no dia 13 de novembro de 2017, a CLT sofre algumas modificações em relação a férias, jornada de trabalho, remuneração, rescisão de contrato de trabalho entre outros. (BRASIL, 2017)

Atualmente um dos maiores problemas encontrados na relação de emprego é o término do contrato de trabalho, ou seja, a rescisão contratual, que pode partir tanto do empregado, quando este pede demissão da empresa, como do empregador quando o mesmo entende que já não precisa mais dos serviços prestados de determinado trabalhador e decide encerrar o contrato. (Nunes, 2016)

Na maioria das vezes o empregado não compreende o cálculo de suas verbas rescisórias, o que pode acarretar constrangimentos entre as partes envolvidas (empregador, empregado), cabe, portanto ao profissional responsável pelo setor de Recursos Humanos, ter um amplo conhecimento sobre verbas rescisórias, suas incidências e tipos de rescisão. Partindo desses preceitos se evita brigas judiciais entre empregado e empregador, agilizando assim o processo de homologação além de engrandecer o profissional responsável pelos cálculos.

Com base nisto este trabalho tem como tema: Cálculo de Rescisão de Contrato de Trabalho, evidenciando suas etapas, de acordo com a CLT.

Diante disso as questões que pretendem responder são: Quais os itens compõem uma rescisão contratual de trabalho? O que se toma por base para efetuar os cálculos? Como deve ser a contagem de dias no aviso prévio? Quando o aviso prévio é trabalhado ou indenizado? Como se deve proceder para evitar

problemas judiciais entre empregador e empregado, ou até mesmo ações trabalhistas?

Por ser um tema atual, com grande número de ocorrências e por ter sofrido algumas modificações com a lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e com o intuito de evidenciar suas peculiaridades, extinguindo assim algumas dúvidas que possam partir tanto do empregado como do empregador, que se tornou de extrema importância o estudo realizado.

O trabalho foi estruturado da seguinte forma: em seu primeiro capítulo foi exposta a introdução, dando uma breve explicação sobre o tema da pesquisa, problemática, justificativa, hipótese e objetivos.

Iniciou o segundo capítulo com um breve histórico da legislação trabalhista, os motivos pelos quais se eram necessárias criação de leis específicas para relação de trabalho; o que acarretou o surgimento da CLT (consolidação das leis do trabalho), e o que aconteceu recentemente com a aprovação de uma nova lei que reformula alguns pontos da CLT, denominado de reforma trabalhista.

No terceiro capítulo explicou conceitos de empregador, empregado e empresa, e um breve comentário de como acontece essa relação de trabalho.

Prosseguiu no quarto capítulo fazendo um breve histórico sobre entidades sindicais no Brasil, e suas relações que integram a relação de trabalho, sua função, indicou as leis seguidas pela entidade sindical, e deu uma fundamentação teórica sobre os sindicatos, ainda no quarto capítulo fez um breve histórico sobre a categoria comerciária de Teresina que foi de onde se buscou os problemas encontrados no ato da rescisão contratual.

Seguiu com o quinto capítulo falando sobre convenções e acordos coletivos de trabalho, que são as leis seguidas pelas entidades sindicais, e suas funções na relação de trabalho.

Ainda na revisão de literatura no sexto capítulo conceituou e explicou aviso prévio e seu objetivo, onde se expôs uma tabela na contagem dos dias de aviso prévio conforme a CLT.

No sétimo capítulo conceituou e esclareceu cada tipo de rescisão e suas peculiaridades, dando exemplos práticos em cada uma delas com intuito de esclarecer as dúvidas dos usuários que tiverem acesso a essa pesquisa.

Em seu oitavo capítulo, mostra a metodologia adotada para a realização do trabalho, o tipo de pesquisa, a área que foi realizada a pesquisa, os sujeitos

envolvidos para a realização da pesquisa, procedimentos adotados para que a pesquisa tivesse uma fundamentação lógica e análise dos dados coletados durante a pesquisa.

O capítulo nº 9 expõe os resultados obtidos na pesquisa realizada e uma breve discussão sobre o tema estudado, encerrando em seu décimo capítulo com a conclusão obtida durante a realização da pesquisa.

2 BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Os conflitos entre patrões e empregados no Brasil já existem desde os tempos de escravidão, com a abolição da escravatura em 1888, surgiram às primeiras discussões sobre os direitos de trabalhadores e as formas de solucionar tais conflitos.

Com o fim da exploração da mão de obra gratuita e as constantes contratações de serviços assalariados impulsionaram-se os debates sobre direitos do trabalhador, que na época, já estavam em alta na Europa, refletindo os efeitos da revolução industrial.

A substituição da mão-de-obra humana no Brasil foi iniciada com o processo de mecanização dos sistemas de produção, seguindo modelos implantados na Inglaterra no século XIII e criando um exercito de desempregados. Tal processo passou a despertar nos trabalhadores a idéia de realizar movimentos coletivos em que pudessem reivindicar seus direitos. (OS DIREITOS, 2018)

Na maioria das vezes esses movimentos não tinham muito sucesso, pois a classe trabalhadora não tinha força suficiente para exigir direitos e lutar contra os patrões, além de temerem com a perda do emprego que sustentava suas famílias, os trabalhadores não tinham nenhum amparo legal que os assegurassem em suas reivindicações.

Foi após a Revolução de 1930, com a subida de Getúlio Vargas ao poder, que a justiça do trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores despontaram. Em 26 de novembro daquele ano, por meio do decreto nº 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho, órgão responsável por assegurar legalmente os direitos dos trabalhadores, também foram instituídas as comissões mistas de conciliação para os conflitos coletivos, responsáveis por tentar a chegar um acordo entre patrão e empregado no que diz respeito aos interesses coletivos, e as juntas de conciliação e

juízo para os conflitos individuais, responsáveis por tentarem estabelecer um acordo entre patrão e empregado para evitar ações judiciais. (OS DIREITOS, 2018).

A função desses órgãos era e resolver os conflitos entre empregadores e empregados, inicialmente integrados ao poder executivo, que posteriormente foi transferida ao poder judiciário, o que acarretou acirrados debates entre parlamentares da época, sobretudo no que diz respeito ao seu poder normativo. (NAS CONSTITUIÇÕES, 2018)

Mesmo após a criação do Ministério do Trabalho e das Comissões Mistas de Conciliação de Conflitos coletivos e individuais, as leis trabalhistas ficaram dispersas na constituição Federal de 1988 (CF/88), o que dificultava sua localização para trabalhadores que necessitassem de um amparo legal.

Com intuito de unificar toda legislação trabalhista existente no Brasil, e assim inserir de forma definitiva todos os direitos trabalhistas na legislação brasileira, em 1º de maio de 1943 foi criada a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), através do decreto lei nº 5.452 sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (A CRIAÇÃO, 2018)

Na CLT no decorrer de seus 922 artigos encontram-se todos os direitos do trabalho, seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais de trabalho nela previstas. A CLT é o resultado de treze anos de trabalho, desde o início do estado novo até 1943, de adaptar o texto as nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento legal para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores. (ZANLUCA, [2018])

Após 74 anos de sua aprovação e vigência o atual governo brasileiro liderado pelo então presidente da república Michel Temer, viu a necessidade de uma reforma sobre a CLT, alegando que o Brasil deveria se modernizar, em relação aos direitos trabalhistas dizendo que assim combateria desemprego e a crise econômica no país.

A reforma trabalhista de 2017 instrumentalizada pela lei nº 13.467, lei essa que altera a CLT, aprovada pelo decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, a fim de adequar a legislação as novas relações de trabalho. Aprovado na câmara dos deputados em 26 e abril de 2017 e no senado federal em 11 de julho de 2017, sancionada pelo então presidente da república Michel Temer, em 13 de julho de

2017 sem vetos passou a valer no país desde 11 de novembro de 2017. (BRASIL, 2017)

Da admissão a demissão de um empregado, a lei nº 13.467 que trouxe mudanças significativas para a CLT, impondo novas regras, novos tipos de contrato de trabalho, novas formas de se encerrar um contrato de trabalho, tais mudanças afetaram todas as classes de trabalhadores, empregadores e até mesmo entes sindicais de cada categoria, levando a divergência de entendimento entre todas as partes envolvidas.

3 EMPRESA, EMPREGADOR E EMPREGADO: RELAÇÃO DE TRABALHO

Para que se possam compreender as alterações advindas das últimas atualizações da legislação trabalhista, e discutir os reflexos trazidos por tais, faz-se necessária a apresentação da evolutiva histórica a cerca das partes relacionadas dentro da relação de trabalho.

Considerando que a economia mundial é movida por três classes: Empresa, empregador e Empregado, onde a empresa pode ser descrita como o local, estrutura física que se realiza determinada venda de produtos ou serviços, o empregador é proprietário dessa empresa, que é a pessoa física que investiu algum montante para o funcionamento do estabelecimento, e o empregado que é aquela pessoa contratada pelo empregador para prestar serviços a sua empresa em troca de uma remuneração mensal denominada salário. (Miranda, 2009)

Empresa significa empreendimento, associação de pessoas para exploração de um negócio. É um conjunto de atividades econômicas do empresário. É toda organização econômica civil idealizada pelo empresário e desenvolvida por empregados, instituída para exploração de um determinado ramo de negócio. (Miranda, 2009)

Nesse sentido, passamos a entender as partes que integram uma empresa.

De acordo com a lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, artigo 2º da CLT, considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

Geralmente o empregador é uma pessoa jurídica, que exerce alguma atividade que visa o lucro, que pode ser tanto a venda de um determinado produto como a venda de serviços especializados em determinada área, mais também existe

o empregador pessoa física, como é o caso dos empregadores domésticos, que contratam os serviços de determinada pessoa para seu ambiente familiar sem visar o lucro.

Portanto empregado é a pessoa física contratado para prestar serviços a um empregador, mediante remuneração, carga horária definida, mais com a reforma trabalhista mencionada no primeiro capítulo esse horário pode ser feito pelo próprio empregado dependendo do tipo de contrato que foi acordado entre as partes, também não tem autonomia para escolher a maneira de realizar o trabalho determinado pelo seu empregador.

Conforme o artigo 3º da lei nº 5.452 da CLT considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Como se pode observar o empregado não tem autonomia de como realizar o serviço a ele confiado, pois numa relação de trabalho existe uma hierarquia, o mais fraco obedece ao mais forte, nessa relação deve haver respeito mútuo, o empregador precisa ter uma postura de verdadeiro líder, ter autoridade sem ser autoritário, respeitando os limites do empregado, observando seus limites e competências, já o empregado precisa respeitar essa hierarquia no ambiente de trabalho, desenvolvendo seu trabalho com dignidade e honestidade, partindo daí tanto empregador como empregado vão conseguir desenvolver um bom trabalho e alcançar metas e objetivos pré-estabelecidos.

Quando não se obedece a essa hierarquia por ambas as partes surgem conflitos, e como o empregador tem autonomia sobre sua empresa podendo decidir o que fazer ou não, pode demitir o empregado sem precisar justificar, podendo assim prejudicá-lo, apesar de existir a CLT, que ampara o empregado em determinadas situações o mesmo não possui poder aquisitivo suficiente para contratar um profissional qualificado para brigar por seus direitos e termina saindo prejudicado sem receber todas as verbas rescisórias que a CLT o assegura, foi então que surgiram os sindicatos, para brigar, lutar pelos direitos dos trabalhadores de forma coletiva podendo assim competir por igual com empregador.

4 SINDICATOS E SUA FUNÇÃO INTEGRADORA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

No Brasil o surgimento do sindicalismo está diretamente atrelado ao término do período escravocrata, após séculos sendo um país onde a mão de obra era composta quase exclusivamente por escravos, o país passou a atuar com a mão de obra assalariada e a receber estrangeiros para os novos setores que surgiram no mercado. Os imigrantes já possuíam conhecimentos relacionados aos direitos conquistados pelos trabalhadores em países nos quais o trabalho assalariado estava instituído há mais tempo. (DRUMOND, 2018)

Partindo desse relato se observa que a criação do sindicalismo partiu da união entre escravos que na época era única mão de obra disponível, que passaram a exigir um retorno de capital em troca de serviços prestados, desde então país passou a receber mão de obra de outros países desenvolvendo assim o proletariado.

Durante a era Vargas houve a concretização do sindicalismo nacional, em 1930 foi criado o ministério do trabalho e em 1931 ocorreu a regulamentação da sindicalização operária e patronal. A constituição do estado novo trouxe a unicidade sindical, assim como a proibição da greve e a instituição do imposto sindical. Trinta anos após a sua criação, o sindicalismo sofreu uma grande repressão durante o período militar iniciado em 1964, gerando diversas greves no país. A partir da década de 1970 em diante houve a união de lideranças sindicais e grupos de trabalhadores na formação de movimentos, como o movimento dos sem terra (DRUMOND, 2018).

Como preceitua Pretti (CLT comentada, 1998, p.423): sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que tem atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria. É uma associação espontânea entre as pessoas. (...) o sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, pois não pode haver interferência ou intervenção no mesmo, como preceitua o art. 8º, II da Constituição Federal.

Assim como no período militar o sindicalismo sofreu uma grande repressão, atualmente também tem passado por algumas mudanças com a aprovação da lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, denominada reforma trabalhista, lei essa que alterou alguns artigos da CLT, que em seu artigo 582 sob alteração da lei mencionada, o

imposto sindical, referente a um dia de trabalho descontado dos trabalhadores uma vez por ano, deixa de ser obrigatório e passa a ser facultativo.

4.1 SINDICATO DA CATEGORIA COMERCIÁRIA DE TERESINA

Fundado em 28 de abril de 1941 com o nome de Sindicato dos Empregados no Comércio de Teresina, manteve-se atrelado ao chamado sindicalismo oficial por mais de trinta anos, conduzido por praticas conservadoras e limitando a luta dos trabalhadores aos horizontes dos órgãos governamentais, sem avanços e sem combatividade. (HISTÓRICO, [2018]).

Atualmente atua com o nome sindicato dos empregados no comercio e serviços de Teresina, entidade sindical com sede na rua David Caldas 536/N inscrita sob CNPJ nº06.510.572/0001-05.(CNPJ, [2018])

O sindicato do comercio assiste toda categoria comerciária de Teresina e cidades vizinhas, dando toda assistência necessária a empregados que se enquadre no que diz respeito a reajuste salarial, cálculos trabalhistas, assistência judicial, e outros serviços como atendimento médico e odontológico que são disponibilizados aos sócios por um preço abaixo do mercado.

Para assegurar toda essa assistência ao empregado, os sindicatos criaram uma fonte de suas leis e normas internas, denominado de Convenção coletiva de trabalho, ou Acordo Coletivo de Trabalho, que embasados pela CLT, possui todas as normas, leis e regras que devem ser seguidas pelo empregador em relação ao empregado.

5 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Como o sindicato é um ente de caráter jurídico, formado para representar os interesses coletivos de determinada classe trabalhadora, é fundamental é de suma importância que exista um documento que assegure e dê um aparo legal aos acordos firmados entre o sindicato que representa os trabalhadores e os empresários.

O documento a que se refere o parágrafo anterior é denominado de convenção coletiva de trabalho, ou, acordo coletivo e trabalho, é firmado anualmente e homologado pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), onde nele consta

todas as leis, normas e regras que devem ser seguidas pelo empregador em relação ao empregado, bem como a porcentagem do reajuste salarial, ticket alimentação entre outros.

A CLT define convenção coletiva de trabalho em seu artigo 611 onde explana que: convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

O artigo citado deixa bem claro que as convenções coletivas são feitas entre sindicatos patronais e sindicatos dos empregados, que resultam em um nível desejado pela classe de modo geral.

Já no que se refere a acordo coletivo a CLT trata sobre o mesmo em seu artigo 611, parágrafo primeiro, onde propõe que: é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes as respectivas relações de trabalho.

Como se pode observar, o acordo coletivo diferente das convenções coletivas de trabalho é firmado entre o ente sindical de determinada categoria e as empresas, sem a intervenção ou participação do sindicato patronal, onde as negociações se resultam à nível de empresa, ou seja todo acordo firmado será aplicado somente naquela empresa ou empresas acordantes. Apesar dos acordos serem feitos somente entre sindicatos e empresas envolvidas, tem valor jurídico, pois também são homologados pelo MTE criando direitos, deveres, obrigações que devem ser respeitadas.

6 AVISO PRÉVIO

Tanto o empregador como o empregado não podem simplesmente chegar e encerrar o contrato, para se chegar a rescisão contratual é necessário que uma das partes avise a outra sobre o termino do contrato, para isso que a CLT assegura o cumprimento ou indenização do aviso prévio por ambas as partes.

Como em todo término de contrato de trabalho, além da rescisão contratual existe o aviso prévio, que na maioria das vezes antecede a rescisão, então se faz

necessário explicar esse item antes de explicar com mais detalhes a rescisão contratual de trabalho.

Conforme o art. 487, inciso II, da CLT e art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal (CF) de 1988, “aviso prévio é um direito essencialmente rescisório, sendo devido, nos contratos por prazo indeterminado, a partir do momento que uma das partes notifica a outra sobre a rescisão”.(BRASIL, 1988)

O artigo mencionado anteriormente deixa claro que, o aviso prévio é concedido somente nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, nos contratos por prazo determinado não existe embasamento legal para cumprimento de aviso prévio, salvo nos contratos que contenham cláusula assecuratória do direito de rescisão antecipada.

De acordo com Nunes (2017, p.205) aviso prévio “é a comunicação que uma parte, empregado ou empregador, deve fazer a outra de sua determinação em rescindir o contrato”.

O aviso prévio é concedido na proporção de 30 (trinta dias aos empregados mensalistas que tenham até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e, de acordo com o artigo 1º da lei 12.506/2011 da CF, computar-se-á, proporcionalmente, a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa, 3 (três) dias ao tempo do aviso prévio por ano trabalhado, até no máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias. (ROCHA, 2014, p. 61)

Com a aprovação da lei mencionada, muitos empregados e empregadores passaram a acreditar que o período do aviso prévio passou de 30 (trinta) para 90 (noventa) dias, o que foi um engano, cabendo esclarecer que o trabalhador que prestar serviços até o período de um ano, terá trinta dias de aviso prévio, ultrapassando esse período serão acrescidos três dias a cada ano laborado, aos trinta dias que já lhe é de direito, não podendo ultrapassar sessenta dias ao realizar esses acréscimos, totalizando assim um total de noventa dias de aviso prévio.

De acordo com Rocha (2014, p.61) “o empregado faz jus ao aviso prévio nos casos de despedida sem justa causa, rescisão indireta, extinção da empresa sem força maior e falência ou concordata”.

Segundo Rocha (2014, p.61) “o aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado e sempre integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais”.

O cumprimento do aviso prévio pode ser da seguinte forma: No aviso prévio trabalhado, o empregado poderá optar por cumprir a jornada diária com redução de duas horas, ou cumprir a jornada normal e nos últimos dias deixar de comparecer por sete dias corridos, ou um dia no caso de receber

por semana, sem prejuízo na sua remuneração. Em relação à proporcionalidade da redução da jornada, a lei 12.506/11 em nada modificou, de modo que continua em vigência a mesma redução prevista no artigo 488 da CLT. (ROCHA, 2014, P.61)

Na categoria comerciária, se o trabalhador possuir mais de um ano de trabalho na mesma empresa, o aviso prévio trabalhado será concedido na proporção de trinta dias, independente da quantidade de tempo que ultrapassar um ano, os três dias de que trata a lei 12.506/11 da CF, serão indenizados, ou seja, mais de um ano, trinta dias de aviso prévio trabalhado mais três dias indenizado por ano adicional completo de serviço.

O que difere das outras categorias, que se o empregado tiver direito aos três dias por ano adicional trabalhado, se junta aos trinta dias e se faz a contagem direta, ou seja, mais de um ano de serviço, trinta e três dias de aviso prévio, dois anos trinta e seis dias e assim sucessivamente, até chegar ao limite de noventa dias de aviso prévio.

Para melhor compreensão segue tabela explicando a contagem de dias do aviso prévio.

| TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO E DIAS DO AVISO PRÉVIO (CONFORME NOTA TÉCNICA Nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE) | |
|---|----------------------|
| TEMPO DE SERVIÇO | DIAS DE AVISO PRÉVIO |
| Menos de um ano | 30 |
| 1 | 33 |
| 2 | 36 |
| 3 | 39 |
| 4 | 42 |
| 5 | 45 |
| 6 | 48 |
| 7 | 51 |
| 8 | 54 |
| 9 | 57 |
| 10 | 60 |
| 11 | 63 |
| 12 | 66 |
| 13 | 69 |

| | |
|----|----|
| 14 | 72 |
| 15 | 75 |
| 16 | 48 |
| 17 | 81 |
| 18 | 84 |
| 19 | 87 |
| 20 | 90 |

Fonte: MTE

7 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Muitos trabalhadores por não possuírem o conhecimento técnico de um profissional de contabilidade, acham que rescisão de contrato de trabalho é como uma poupança bancária, quanto mais tempo passar em uma empresa, maior será os valores rescisórios a receber.

Na verdade não é bem assim que funciona o término de um contrato de trabalho, na rescisão contratual, o trabalhador recebe tudo aquilo que não foi recebido no período laborado, como férias e proporcionais de férias, terço das férias, décimo terceiro e proporcional do mesmo, dias trabalhados entre outros valores que geralmente são pagos anualmente pelo empregador.

Rescindir um contrato significa cancelar ou anular o mesmo por diversos motivos, entre eles, insatisfação, falta de comprometimento do contratante ou do contratado, descumprimento de cláusulas do contrato entre outros.

A rescisão do contrato de trabalho se dá na demissão do empregado e deve ser efetivado mediante o TRCT (termo de rescisão de contrato de trabalho), documento padronizado e obrigatório, de acordo com a legislação em vigor. A demissão se dará por diversas causas: pedido de dispensa, acordo, dispensa por justa causa, dispensa sem justa causa, término do contrato etc. (ROCHA, 2014, p.59).

O documento que o autor relata anteriormente é que resguarda o empregador em caso de uma ação trabalhista que por ventura o empregado possa entrar contra ele, com esse documento ele assegura o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas ao empregado no período laborado.

A CLT trata de rescisão de contrato de trabalho em seu artigo 477 onde diz que: é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando e quando não haja ele dado motivo

para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração, que tenha percebido na mesma empresa.

A maior remuneração de que trata o artigo mencionado, se refere ao último salário percebido pelo empregado, ou ao piso salarial determinado em convenção coletiva de trabalho da categoria que o assiste.

O artigo nono da lei nº 7.238 de 29 de outubro de 1984 assegura ao empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo FGTS (fundo de garantia do tempo de serviço), pagas pelo empregador no TRCT. (BRASIL, 1984)

Com a lei nº de 13 de julho de 2017, a homologação no caso de empregados com mais de doze meses de serviços prestados deixa de ser obrigatória no que diz respeito à assistência por parte do sindicato da classe dos empregados ou MTE, no ato rescisório, podendo todo processo ser realizado na própria empresa ou escritório contábil responsável.

Antes da lei mencionada no parágrafo anterior, toda rescisão de contrato de trabalho a partir de doze meses, tinha obrigatoriedade de ser assistida e homologada por um ente sindical representante da classe trabalhadora ou pelo MTE.

Segundo Rocha (2014, p.59), homologação compreende a “assistência, ao trabalhador, por parte do sindicato que representa sua categoria ou MTE no ato rescisório”.

O projeto de lei nº 4193/2012 altera a redação do art. 611 da CLT aprovado pelo decreto lei nº 5452, para dispor sobre a eficácia das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, onde em seu artigo segundo assegura a prevalência das convenções e acordos coletivos trabalhistas sobre as disposições legais aplicam-se somente aos instrumentos negociais posteriores à publicação dessa lei e não prejudica a execução daqueles em andamento e os direitos adquiridos em razão da lei, de contrato ou de convenções e acordos coletivos anteriores. (BRASIL, 2012).

Como a reforma trabalhista é recente e a CLT já assegurava a homologação de rescisões de contrato de trabalho nos sindicatos representativos de cada categoria, não havia necessidade de incluir essa obrigatoriedade nas convenções,

portanto alguns empregadores não estão homologando rescisões no sindicato e sim na própria empresa já que a reforma trabalhista os assegura isso.

7.1 RESCISÃO POR TÉRMINO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Ao contratar os serviços de uma determinada pessoa, o empregador precisa de um tempo para analisar se realmente essa pessoa é capaz de arcar com as responsabilidades e desenvolver bem o trabalho a ele designado, para isso que existe o contrato de experiência, utilizado para analisar por determinado tempo o funcionário e assim poder contratá-lo definitivamente por tempo indeterminado, ou dispensá-lo sem a necessidade de pagamento de aviso prévio.

O contrato de experiência é considerado uma forma especial de contrato por prazo determinado. Esta especialidade é determinada, principalmente, pelo fato deste, com raras exceções, podendo ser celebrado em todos os tipos de contrato de trabalho, inclusive na relação de emprego doméstico mesmo em contrato a tempo parcial. No contrato de experiência a carteira de trabalho é assinada normalmente, o trabalhador é cadastrado (registrado) e os encargos sociais também deverão ser recolhidos naturalmente. (NUNES, 2017, p.30)

A CLT trata de contrato de experiência em seu artigo 445, parágrafo único onde diz que: o contrato de experiência não poderá exceder o prazo de 90(noventa) dias.

Finalidade do contrato de experiência é o conhecimento mútuo das partes, onde o empregador irá observar as qualidades técnicas-profissionais do empregado, e este, as condições e normas impostas pelo empregador, na tentativa de adaptação, onde não se verificando a condição de continuidade da relação de emprego por qualquer das partes, haverá possibilidade de renúncia sem maiores prejuízos para o empregado e também para o empregador. (NUNES, 2017, p.31)

Segundo Souza (2007, p.35) “o término do contrato de experiência acontece quando o período de duração acordado entre as partes acaba não acontecendo a prorrogação e nem a efetivação do empregado após o período acordado”.

Souza (2007, p.35) explica que chegando ao fim do período do contrato de experiência o empregado faz jus:

- saldo de salários: salário proporcional do primeiro dia de trabalho até o dia da demissão;
- férias proporcionais;
- adicional de férias constitucional (um terço das férias prevista por lei);

- 13º salário proporcional;
- deposita-se o fundo de garantia do tempo de serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GRFC (guia de recolhimento rescisório do FGTS e da contribuição social);
- liberação do fundo de garantia por tempo de serviço cód. 04;

Nunes (2017, p.267, 268) exemplifica rescisão de contrato de trabalho por término do contrato de experiência, com dados fictícios, explicando as deduções realizadas nas parcelas das verbas rescisórias.

Deduções:

- Contribuição para INSS (instituto nacional do seguro social) sobre saldo de salário conforme tabela vigente;
- Contribuição para INSS sobre 13º salário proporcional conforme tabela vigente;
- Retenção do IRRF – (imposto de renda retido na fonte) se for o caso, sobre o saldo de salário conforme tabela vigente;
- Retenção do IRRF sobre 13º salário se for o caso, conforme tabela vigente;
- contribuição sindical caso a rescisão ocorra no mês de março e se o funcionário autorizar o desconto;
- Outras contribuições sindicais para os trabalhadores associados ao sindicato conforme convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria a que pertence;
- adiantamentos (vales) limitados ao valor da maior remuneração;
- contribuições para planos de saúde se houver;
- outros descontos previstos em lei e autorizados pelo trabalhador;
- pensão alimentícia conforme sentença judicial se houver;
- descontos referentes a financiamentos habitacionais se houver;
- faltas não justificadas; e
- DSR (descanso semanal remunerado) não conquistado pelo empregado.

Exemplo prático:

Empregado admitido em 01/12/2014 com prazo de contrato de experiência de 60 (sessenta) dias de 01/12/2014 a 29/01/2015 desligado no término do prazo. Onde seu salário atual é de R\$ 1.950,00.

Proventos:

| | | |
|-------------------------------|-----|----------|
| Saldo de salário - 29 dias | R\$ | 1.836,66 |
| 13º salário proporcional 1/12 | R\$ | 158,33 |
| Férias proporcionais 2/12 | R\$ | 316,66 |
| 1/3 sobre férias | R\$ | 105,55 |
| Total bruto | R\$ | 2.417,20 |

Deduções:

| | | |
|---|-----|----------|
| Contrib. p/ INSS sobre saldo de salário (9% de R\$ 1.836,66) | R\$ | 165,29 |
| Contrib p/ INSS sobre 13º salário proporc. (8% de R\$ 158,33) | R\$ | 12,66 |
| Total das deduções | R\$ | 177,95 |
| Valor líquido (R\$ 2.417,20 - R\$ 177,95 = R\$ 2.239,25) | R\$ | 2.239,25 |

Calculo do FGTS da rescisão do contrato:

| | | |
|--|-----|--------|
| 8% sobre o saldo de salário (8% de R\$ 1.836,66) | R\$ | 146,93 |
| 8% sobre o 13º salário proporcional (8% de R\$ 158,33) | R\$ | 12,66 |
| Total | R\$ | 159,59 |
| Total a recolher | R\$ | 159,59 |

7.1.2 Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência por Iniciativa do Empregado

Assim como ao fim do prazo determinado para o contrato de experiência o empregador pode efetivar ou não o empregado, através de um contrato por prazo indeterminado, o empregado também pode cessar esse contrato de experiência antes do seu termino, arcando com os prejuízos que esse ato lhe trazer.

Esse tipo de rescisão de contrato de trabalho é aquela onde o empregado rescinde antes do prazo determinado, podendo resultar em uma indenização ao empregador, como dispõe o artigo 480 da CLT "havendo tempo estipulado o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato resultarem". (SOUSA, 2007, p.37)

Segundo Nunes (2017, p.31) no caso do empregado romper o contrato de trabalho por prazo determinado, a que esta vinculado, incluindo o contrato de experiência, antes do seu término, da direito ao empregador descontar 50% da

remuneração do prazo restante do contrato de trabalho, de suas verbas rescisórias de acordo com artigo 479 da CLT.

Souza (2007, p.37) ainda explana que “o valor dessa indenização seria igual a 50% (cinquenta por cento), da remuneração a que o empregado teria por direito até o final do contrato”, portanto, ficam assegurados ao empregado:

- saldo de salários;
- salário família (se houver dependente que tenha esse direito);
- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais;
- adicional de férias;
- deposita-se o fundo de garantia por tempo de serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso em GFIP (guia de recolhimento do FGTS e de informações a previdência social), não sendo permitido o saque;
- indenização ao empregador;

Nunes (2017, p.270) exemplifica este tipo rescisão da seguinte forma:

Empregado admitido em 01 de novembro de 2014, com vigência até 19 de janeiro de 2015 (90 dias), foi desligado por iniciativa própria no dia 02 de janeiro de 2015. Seu salário atual é de R\$ 1.950,00.

Proventos: Quadro 05

| | |
|-------------------------------|------------|
| Saldo de salário - 02 dias | R\$ 130,00 |
| 13º salário proporcional 2/12 | R\$ 325,00 |
| 1/3 sobre férias | R\$ 108,33 |
| Total bruto | R\$ 563,33 |

Deduções:

| | |
|---|------------|
| Contrib. INSS sobre saldo de salário (8% de R\$ 130,00) | R\$ 10,40 |
| Multa art. Nº 480 da CLT (50% do que falta do contrato) 13,5 dias | R\$ 877,50 |
| Total da dedução | R\$ 887,90 |
| Valor líquido (R\$ 563,33 - R\$ 887,50 = R\$324,57) | R\$ 0,00 |

Cálculo do FGTS da rescisão de contrato:

| | |
|--|-----------|
| 8% sobre saldo de salário (8% de R\$ 130,00) | R\$ 10,40 |
| Total | R\$ 10,40 |
| Total a recolher | R\$ 10,40 |

Nunes (2017, p.272) ainda afirma que: “como o saldo de contrato ficou negativo e pelo princípio de proteção ao empregado o empregador não deverá cobrar a diferença do empregado, apenas zerar o saldo da rescisão”.

7.1.3 Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência por Iniciativa do Empregador

Da mesma forma que o empregado paga uma indenização ao empregador no caso de rescindir o contrato de experiência antes do prazo determinado, o empregador também arca com essa indenização ao empregado caso parta dele o término do contrato antes do prazo estipulado.

De acordo Nunes (2017, p.31) “Além da cessação pela decorrência do prazo, este pode se dá antecipadamente na forma do artigo nº 479 da CLT”.

Nunes (2017, p.31) ainda afirma que: “O contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência, sendo cessado por parte do empregador, o mesmo deve pagar 50% da remuneração a que o empregado teria direito até o final do contrato”.

Nunes (2017, p.31) descreve as verbas rescisórias neste tipo de rescisão da seguinte forma:

- saldo de salários;
- férias proporcionais;
- adicional de férias;
- salário família (se houver);
- 13º salário proporcional;
- deposita-se o fundo de garantia do tempo de serviço do mês da rescisão e do mês anterior se for o caso em GRFC;
- indenização de 50% do salário até o término do contrato;
- liberação do fundo de garantia por tempo de serviço – cód. 01

Nunes (2017, p.270) exemplifica este tipo rescisão da seguinte forma:

Um empregado admitido em 02 de dezembro de 2014 (de 02 de dezembro de 2014 a 01 de março de 2015 – 90 dias) foi desligado pelo seu empregador no dia 20 de janeiro de 2014. Seu salário atual é de R\$ 1.500,00 e seus depósitos atualizados de FGTS totalizam R\$ 210,00.

Proventos:

| | |
|---|---------------------|
| Saldo de salário - 20 dias | R\$1.000,00 |
| 13º salário proporcional 1/12 | R\$ 125,00 |
| Indenização art. 479 CLT - 20 dias (50% do que falta do contrato) | R\$1.000,00 |
| Férias proporcionais - 2/12 | R\$ 250,00 |
| 1/3 sobre férias | R\$ 83,33 |
| Total bruto | R\$ 2.458,33 |

Deduções:

| | |
|---|------------------|
| Cont. para INSS sobre saldo de salário (8% de R\$ 1.000,00) | R\$ 80,00 |
| Cont. para INSS sobre 13º salário proporcional (8% de R\$ 125,00) | R\$ 10,00 |
| Total das deduções | R\$ 90,00 |
| Valor líquido (R\$ 2.458,33 - R\$ 90,00 = R\$ 2.368,33) | R\$ 2.368,33 |

Cálculo da multa rescisória do FGTS e da contribuição social - FGTS:

| | |
|---|-------------------|
| valor do extrato do FGTS | R\$ 210,00 |
| FGTS (8%) sobre saldo de salário (8% de R\$ 1.000,00) | R\$ 80,00 |
| FGTS do 13º salário proporcional (8% de R\$ 125,00) | R\$ 10,00 |
| total da multa R\$ 300,00 x 50% = R\$ 150,00 | R\$ 150,00 |

Cálculo do FGTS da rescisão do contrato:

| | |
|--|------------|
| 8% sobre saldo de salário (8% de R\$ 1.000,00) | R\$ 80,00 |
| 8% sobre 13º salário proporcional (8% de R\$ 125,00) | R\$ 10,00 |
| total | R\$ 90,00 |
| total a recolher (multa, contribuição social e FGTS da rescisão) | R\$ 240,00 |

7.2 RESCISÃO POR CULPA RECÍPROCA

Da mesma forma que o empregador e o empregado podem antecipar o término do contrato, existe a possibilidade de ambos darem motivos cabíveis para encerrar um contrato de trabalho.

De acordo com Paula, Oliveira e Santos (2015) A rescisão por culpa recíproca ocorre quando ambas as partes dão causa a cessação do contrato de trabalho por justo motivo, havendo duas faltas graves: uma do empregado e outra do empregador. Devendo essas faltas ocorrer de forma concomitante, ou seja, não deverá haver espaço entre uma e outra, e a cessação do contrato de trabalho deverá ocorrer de forma imediata.

Segundo o entendimento de Martins (2012, p.411) “as faltas graves não precisam necessariamente ter a mesma intensidade, importando, contudo que o motivo determinante para a cessação do contrato de trabalho é a gravidade das faltas praticadas por ambas as partes”.

De acordo com Nunes (2017, p.227) “se houver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada do contrato a termo e exercido tal direito, aplicam-se todas as regras da rescisão do contrato por prazo indeterminado, seguindo o artigo nº 481 da CLT”.

Ainda de acordo com súmula nº 14 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), sob nova redação da resolução 121/2003 de 19,20 e 21 de novembro de 2003, reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 481 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

De acordo com Alexandre (2007, p.67), a rescisão quando ocasionada por esta causa o empregado faz jus:

- saldo de salário;
- salário família;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço das férias;
- fundo de garantia por tempo de serviço do mês da rescisão e mês anterior se o caso;
- multa de 20% sobre o FGTS da conta vinculada ao empregado.

Com base nisto Alexandre (2006, p.67, 68) exemplifica este tipo de rescisão da seguinte forma:

Empregado admitido em 02 de janeiro de 2006 ultimo dia laborado foi em 17 de março de 2007, seu salário base é de R\$ 450,00, não possui dependentes, e tem um período de férias vencidas, seu saldo de FGTS esta no valor de R\$ 600,00.

Proventos:

| | |
|--|------------|
| Saldo de salário - 17 dias | R\$ 255,00 |
| Férias vencidas período aquisitivo 2016/2017 | R\$ 450,00 |
| 1/3 sobre férias | R\$ 150,00 |
| Total bruto | R\$ 855,00 |

Descontos:

| | |
|--|-----------|
| INSS sobre saldo de salário 8% | R\$ 20,40 |
| Não incidência sobre férias e sobre o terço quando pagos na rescisão | R\$ 0,00 |
| Total | R\$ 20,40 |

Calculo da multa sobre FGTS:

| | |
|---|------------|
| Valor do extrato do FGTS | R\$ 600,00 |
| FGTS (8%) sobre saldo de salário (8% de R\$ 255) | R\$ 20,40 |
| Multa de 20% do FGTS (600 +20,40 = R\$ 620,40 x 20% = R\$ 124,08) | R\$ 124,08 |
| Total da multa | R\$ 124,08 |

7.3 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA

De acordo com questionário aplicado no SINDICOM (Sindicato do Comércio), o tipo de rescisão mais comum de acontecer é a rescisão sem justa causa, que é quando o empregador rompe a relação de trabalho sem que o empregado tenha cometido nenhuma falta grave.

Segundo Martins (2012, p.380) “o empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, findando assim o contrato de trabalho. Para tanto, porém deverá pagar as reparações econômicas pertinentes”.

A rescisão sem justa causa ocorre quando o empregador decide rescindir o contrato laboral sem motivo grave dado ao empregado.

De acordo com artigo 477 da CLT, é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

De tal modo o artigo mencionado assegura ao empregado admitido por contrato sem prazo determinado, desde que não tenha dado motivo grave a sua demissão, o direito de ser indenizado pelo empregador no ato do desligamento empregatício.

A Constituição Federal em seu art. 7º inciso I, também regula a rescisão do contrato laboral, ao indicar que os trabalhadores serão protegidos da despedida sem justa causa ou da arbitrária.

Nunes (2017, p. 213, 214) exemplifica este tipo de rescisão de contrato de trabalho, afirmando que o empregado quando demitido sem justa causa faz jus aos seguintes itens:

- aviso prévio proporcional indenizado ou saldo de salário no caso de aviso prévio proporcional trabalhado;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas caso o empregado ainda não tenha gozado;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- FGTS (8%) incidentes sobre parcelas rescisórias;
- multa de 40% sobre o montante do FGTS recolhida no prazo legal;
- multa do artigo 9º da lei nº 7.238/84, quando for o caso (afastamento 30 dias antes da data base da categoria pertencente).

Ainda de acordo com Nunes (2017, p.214), as deduções legais neste tipo de rescisão são as seguintes:

- contribuição para o INSS sobre o saldo de salário conforme tabela vigente;
- contribuição para o INSS sobre 13º salário proporcional;
- retenção do IRRF (imposto de renda retido na fonte) se for o caso;
- contribuição sindical caso a rescisão ocorra no mês de março;

- outras contribuições sindicais para trabalhadores associados ao sindicato conforme convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria;
- adiantamentos, limitados ao valor da maior remuneração;
- contribuições para plano de saúde;
- outros descontos previstos em lei e autorizados pelo trabalhador;
- pensão alimentícia conforme sentença judicial;
- descontos referentes a financiamentos habitacionais;
- faltas não justificadas; e
- DSR não conquistado pelo trabalhador.

Como forma de melhor compreender este tipo de rescisão de contrato de trabalho, segue abaixo exemplo pratico fornecido pelo autor mencionado, podendo ser encontrado em seu livro publicado em 2017 pagina 214,215.

Empregado admitido em 02 de janeiro de 2014 que recebeu aviso prévio de seu empregador no dia 07 de abril de 2015, tendo que se afastar da empresa no dia 10 de maio de 2015 (33 dias de aviso prévio trabalhado), seu salário monta em R\$ 1.200,00 e seus depósitos atualizados do FGTS totalizam R\$ 1.500,00.

Proventos:

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| Saldo de salário - 10 dias | R\$ 400,00 |
| 13º salário proporcional 4/12 | R\$ 400,00 |
| Férias vencidas 1 período | R\$ 1.200,00 |
| Férias proporcionais - 4/12 | R\$ 400,00 |
| 1/3 sobre férias | R\$ 533,33 |
| Total bruto | R\$ 2.933,33 |

Deduções:

| | |
|--|---------------------|
| Contribuição para INSS sobre saldo de salário (8% de R\$ 400,00) | R\$ 32,00 |
| Contribuição para INSS sobre 13º salário (8% de R\$ 400,00) | R\$ 32,00 |
| Total da dedução | R\$ 64,00 |
| Valor líquido (R\$ 2.933,33 - R\$ 64,00 = R\$ 2.869,33) | R\$ 2.869,33 |

Calculo da multa rescisória do FGTS e da contribuição social – FGTS:

| | |
|--------------------------|--------------|
| valor do extrato do FGTS | R\$ 1.500,00 |
|--------------------------|--------------|

| | |
|---|--------------|
| FGTS (8%) sobre saldo de salário (8% de R\$ 400,00) | R\$ 32,00 |
| FGTS do 13º salário proporcional (8% de R\$ 400,00) | R\$ 32,00 |
| total base de cálculo | R\$ 1.564,00 |
| total da multa R\$ 1.564,00 x 50% = R\$ 782,00 | R\$ 782,00 |

Cálculo do FGTS da rescisão do contrato:

| | |
|--|------------|
| 8% sobre o saldo de salário (8% de R\$ 400) | R\$ 32,00 |
| 8% sobre 13º salário proporcional (8% de R\$ 400,00) | R\$ 32,00 |
| Total | R\$ 64,00 |
| Total a recolher (multa, contribuição social e FGTS da rescisão) | R\$ 846,00 |

Com o intuito de melhor explicar o exemplo dado pelo autor segue no anexo “A”, modelo oficial de TRCT utilizado atualmente onde foram inseridos os dados fornecidos pelo autor.

7.4 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

A rescisão do contrato laboral por justa causa ocorre quando o empregado comete alguma falta grave, que finda a confiança e boa fé que o empregador tenha por ele, sendo, portanto motivo suficiente e previsto em lei que autoriza a cessação do contrato laboral.

Conceitua justa causa como: efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos de FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais). (CARRION, 2003, p.363)

A CLT trata de rescisão de contrato de trabalho por justa causa em seu artigo 482, onde constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador os seguintes tópicos:

- a) Ato de improbidade;
- b) Incontinência de produto ou mau procedimento;
- c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

- d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) Desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) Embriaguez habitual ou em serviço;
- g) Violação de segredo da empresa;
- h) Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) Abandono de emprego;
- j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) Prática constante de jogos de azar;
- m) Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (incluído pela lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único – constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (incluído pelo decreto lei nº 3, de 27/01/1996).

Além das normas contidas no art. 482 da CLT, que são as justas causas clássicas, devemos salientar que diversas outras podem se agrupar a estas, decorrentes de lei, de contratos individuais, contratos ou convenções coletivas e, de forma especial, faltas que possam ser enquadradas como violações de obrigações profissionais. (PRUNES, 1994, p.13)

Nunes (2017, p.216) explana que: no caso de rescisão por justa causa o empregado faz jus às seguintes verbas rescisórias juntamente com deduções nelas previstas:

- saldo de salário;
- férias vencidas caso o empregado ainda não tenha gozado;
- terço constitucional sobre férias;
- recolhimento do FGTS sobre saldo de salário.

Deduções:

- contribuição para o INSS sobre o saldo de salário conforme tabela vigente;
- retenção do IRRF se for o caso;
- contribuição sindical caso a rescisão ocorra no mês de março;
- outras contribuições sindicais para trabalhadores associados ao sindicato conforme convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria;
- adiantamentos limitados ao valor da maior remuneração;
- contribuições para planos de saúde se houver;
- outros descontos previstos em lei e autorizados pelo trabalhador;
- pensão alimentícia conforme sentença judicial se houver;
- faltas não justificadas; e
- DSR não conquistados pelo empregado.

Exemplo prático:

Empregado admitido em 05 de março de 2014 e dispensado com justa causa em 18 de maio de 2015. Seu salário contratual monta em R\$ 1.740,00, não gozou férias – 2014/2015.

Proventos:

| | |
|-------------------------------------|--------------|
| Maior remuneração (base de cálculo) | R\$ 1.740,00 |
| Saldo de salários - 18 dias | R\$ 1.044,00 |
| Férias vencidas - um período | R\$ 1.740,00 |
| 1/3 sobre férias vencidas | R\$ 580,00 |
| 1/3 sobre férias | R\$ 533,33 |
| Total bruto | R\$ 3.364,00 |

Deduções:

| | |
|--|--------------|
| Contribuição para o INSS sobre saldo de salário (8% de R\$ 1.044,00) | R\$ 83,52 |
| Total da dedução | R\$ 83,52 |
| valor líquido (R\$ 3.364,00 - R\$ 83,52 = R\$ 3.280,48) | R\$ 3.280,48 |

Cálculo do FGTS da rescisão do contrato:

| | |
|--|-----------|
| 8% sobre saldo de salário (8% de R\$ 1.044,00) | R\$ 83,52 |
|--|-----------|

| | |
|-------|-----------|
| Total | R\$ 83,52 |
|-------|-----------|

Nunes (2017, p.217) ainda afirma que: “neste caso de rescisão contratual de trabalho, não há recolhimento de multa rescisória do FGTS, não há aviso prévio na dispensa por justa causa, não será devido 13º salário proporcional”.

7.5 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PEDIDO DE DEMISSÃO

Pedido de demissão é quando o funcionário não deseja mais permanecer prestando serviços ao empregador, neste caso o empregado tem a obrigação legal de dá aviso prévio ao empregador.

Conforme art.487 da CLT, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com antecedência mínima de: oito dias, se o pagamento for efetuado por semana; trinta dias aos que percebem salário por quinzena ou mensalmente ou que tenham mais de doze meses ininterruptos de prestação de serviços a empresa.

Martins (2006, p.367) complementa que “demissão é o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa”.

Portanto não se confunde com a dispensa, que é o ato do empregador despedir o empregado. É um ato unilateral, não havendo necessidade de que o empregador aceite o pedido, por ser um decisão do próprio empregado.

Portanto como explana o art.487 da CLT, caso o funcionário queira rescindir o contrato por conta própria, deve avisar a empresa com antecedência nos prazos estipulados por lei e por escrito para que o pedido de demissão fique formalizado e documentado.

Da mesma forma que o empregador paga o valor referente ao um piso salarial da categoria ao empregado no caso de dispensa sem justa causa, o empregado também paga ao empregador o mesmo valor no caso de pedido de demissão.

Neste caso Paula, Oliveira e Santos (2015) afirmam que “o empregado não tem direito ao saque do FGTS, e às guias do seguro desemprego. Fará jus, porém, ao 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais e ao saldo de salario”.

Nunes (2017, p.218) exemplifica esse tipo de rescisão contratual demonstrando seus proventos e descontos da seguinte forma:

Proventos:

- saldo de salário;
- 13º salário proporcional;
- férias vencidas, caso o empregado ainda não tenha gozado;
- férias proporcionais;
- Terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) no prazo do artigo nº 15 da lei nº 8.306/90.

Deduções:

- contribuição para o INSS sobre o saldo de salário conforme tabela vigente;
- contribuição para o INSS sobre 13º salário conforme tabela vigente;
- retenção do IRRF se for o caso;
- contribuição sindical caso a rescisão ocorra no mês de maio;
- outras contribuições sindicais para os trabalhadores associados conforme convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- adiantamentos limitados ao valor da maior remuneração;
- contribuições para planos de saúde se houver;
- pensão alimentícia conforme sentença judicial se houver;
- descontos referentes a financiamentos habitacionais se houver;
- DSR não conquistados pelo empregado; e
- aviso prévio indenizado pelo empregado (30 dias) no caso de saída imediata sem trabalhar durante o aviso prévio.

Exemplo prático:

Empregado que pediu dispensa e foi admitido em 20 de fevereiro de 2014 e afastado em 18 de agosto de 2015, tendo laborado todo o período do aviso prévio e com salário de R\$ 1.900,00, possui dois dependentes para o imposto de renda.

Proventos: Quadro 22

| | |
|-------------------------------|--------------|
| Saldo de salário (18 dias) | R\$ 1.139,99 |
| 13º salário proporcional 8/12 | R\$ 1.266,66 |
| Férias vencidas - um período | R\$ 1.900,00 |
| Férias proporcionais 6/12 | R\$ 950,00 |
| 1/3 sobre férias | R\$ 950,00 |

| | |
|-------------|--------------|
| Total bruto | R\$ 6.206,65 |
|-------------|--------------|

Deduções:

| | |
|--|--------------|
| Contribuição para o INSS sobre saldo de salário (8% de R\$ 1.139,99) | R\$ 91,19 |
| Contribuição para o INSS sobre 13º salário (8% de R\$ 1.266,66) | R\$ 101,33 |
| Total da dedução | R\$ 192,52 |
| Valor líquido (R\$ 6.206,65 - R\$ 192,52 = R\$ 6,014.13) | R\$ 6.014,13 |

Cálculo do FGTS da rescisão do contrato:

| | |
|--|------------|
| 8% sobre saldo de salário (8% de R\$ 1.139,99) | R\$ 91,19 |
| 8% sobre 13º salário proporcional (8% de R\$ 1.266,66) | R\$ 101,33 |
| Total | R\$ 192,52 |

Nunes (2017, p.220) ainda afirma que: “não há recolhimento de multa rescisória do FGTS e nem contribuição social no caso de pedido de dispensa, o aviso prévio deve ser totalmente trabalhado ou totalmente indenizado”.

Desde modo Não é possível o recolhimento da multa rescisória mesmo previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, pois haverá conflito com a legislação da previdência.

7.6 RESCISÃO INDIRETA

É um trunfo que o trabalhador possui, assegurado por lei, que dá a ele a oportunidade de rescindir um contrato de trabalho perante o empregador sem perder os direitos que lhe provêm. Por falta de conhecimento dos trabalhadores esse tipo de rescisão é pouco conhecida entre a classe, portanto é pouco utilizada.

Paula, Oliveira e Santos (2015) explicam que esse “é um tipo de rescisão contratual decidida pelo empregado, que em virtude de justa causa, falta grave praticada pelo empregador já não pode mais continuar laborando em seu ambiente de trabalho”.

Carrion (2006, p.387) defende que “o empregado pode rescindir o seu contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, se a empresa, depois de

reiteradas vezes punida, permanecer exigindo serviços superiores às suas forças e, ainda, ocasionalmente, jornada além das oito horas normais.

A CLT trata de rescisão indireta em seu artigo 483, onde explana que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

Reconhecida a rescisão indireta, o empregador tem que pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, da mesma forma como se o tivesse demitido imotivadamente, inclusive a indenização de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo de FGTS. Isso por que a rescisão teve origem em uma quebra de contrato por parte do empregador. (MOREÍ, [2018])

Como podemos observar mesmo a iniciativa formal para a rescisão indireta sendo também do empregado, a motivação é diferente da rescisão por pedido de demissão, situação em que o trabalhador pede para sair da empresa por interesses pessoais e por essa razão não tem direito a nenhuma indenização nem liberação de FGTS.

Nunes (2017, p.264) exemplifica rescisão indireta, explicando seus proventos e descontos da seguinte forma:

Proventos:

- aviso prévio proporcional indenizado;
- 13º salário proporcional;
- férias vencidas caso o empregado ainda não tenha gozado;

- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- FGTS (8%) incidentes sobre parcelas rescisórias;
- multa de 40% sobre o saldo da conta vinculada do trabalhador;
- recolhimento de 10% referente a contribuição social sobre o montante do FGTS;
- multa do artigo 9º da lei nº 7.238/84 quando for o caso.

Deduções:

- Contribuição para o INSS sobre o saldo de salário conforme tabela vigente;
- contribuição para o INSS sobre 13º salário proporcional;
- retenção do IRRF se for o caso;
- contribuição sindical se a rescisão ocorrer no mês de março;
- outras contribuições sindicais para trabalhadores associados ao sindicato de acordo com convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- adiantamentos limitados ao valor da maior remuneração;
- contribuições para plano de saúde se houver;
- outros descontos previstos em lei e autorizados pelo trabalhador;
- pensão alimentícia conforme sentença judicial se for o caso;
- descontos referentes a financiamentos habitacionais se houver;
- faltas não justificadas; e
- DSR não conquistado pelo trabalhador.

Exemplo prático:

Empregado admitido em 02 de janeiro de 2013 que foi desligado do seu empregador em 10 de abril de 2015. Seu salário monta em R\$ 1.600,00 e seus depósitos atualizados de FGTS totalizam R\$ 1.600,00.

Proventos:

| | |
|--|--------------|
| aviso prévio indenizado - 36 dias | R\$ 1.919,99 |
| saldo de salário - 10 dias | R\$ 533,33 |
| 13º salário proporcional 4/12 + 1/12 do aviso indenizado | R\$ 533,33 |

| | |
|--|--------------|
| férias vencidas - um período | R\$ 1.600,00 |
| férias proporcionais 4/12 + 1/12 do aviso indenizado | R\$ 533,33 |
| 1/3 sobre férias | R\$ 711,11 |
| total bruto | R\$ 5.831,09 |

Deduções:

| | |
|--|--------------|
| contribuição para o INSS sobre saldo de salário (8% de R\$ 533,33) | R\$ 42,66 |
| contribuição para o INSS sobre 13º salário (8% de R\$ 533,33) | R\$ 42,66 |
| total da dedução | R\$ 85,32 |
| valor líquido (R\$ 5.831,09 - R\$ 85,32 = R\$ 5.745,77) | R\$ 5.745,77 |

Cálculo da multa rescisória do FGTS e contribuição social – FGTS:

| | |
|---|--------------|
| valor do extrato do FGTS | R\$ 1.600,00 |
| FGTS 8% sobre o saldo de salário (8% de R\$ 533,33) | R\$ 42,66 |
| Total | R\$ 1.642,66 |
| total da multa (R\$ 1642,66 x 50% = R\$ 821,33) | R\$ 821,33 |

Cálculo do FGTS da rescisão do contrato:

| | |
|--|--------------|
| 8% sobre o aviso prévio indenizado (8% de R\$ 1.919,99) | R\$ 172,79 |
| 8% sobre saldo de salário (8% de R\$ 533,33) | R\$ 42,66 |
| 8% sobre 13º salário proporcional (8% de R\$ 1.266,66) | R\$ 42,66 |
| Total | R\$ 258,11 |
| total a recolher (multa, contribuição social e FGTS da rescisão) | R\$ 1.079,44 |

7.7 RESCISÃO POR ACORDO CONSENSUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

A reforma trabalhista, instituída pela lei nº 13.467/2017, que alterou a CLT em diversos artigos, teve diversos temas que foram postos para regularizar situações já praticadas por empregadores e empregados.

Uma das mudanças que a lei mencionada acarretou, foi à introdução da rescisão por acordo ou como é mais conhecida rescisão consensual.

Antes de a referida lei entrar em vigor, o funcionário que queria sair da empresa por questões pessoais ou até mesmo estava precisando de dinheiro pra alguma eventualidade, fazia um pedido informal ao seu empregador para dispensá-lo com o compromisso de pagar e/ou devolver a multa rescisória referente aos 40% (quarenta por cento) de saldo de FGTS, de forma que ele pudesse sacar todo o FGTS já depositado. (FERNANDES, [2018])

Porem esse acordo sempre foi irregular e poderia ocasionar problemas com a justiça, tanto para o empregado como para o empregador, por ser considerada pela justiça do trabalho uma rescisão fraudulenta, ficando ambos os sujeitos a punição criminal, sendo enquadrados no crime de estelionato, pagamento de multas e devolução de valores. (FERNANDES, [2018])

Como forma de regularizar esse tipo de acordo foi instituída essa modalidade de rescisão através da lei nº 13.467/2017 da reforma trabalhista, onde assegura que a rescisão consensual é o tipo de rescisão onde funcionário e empregador chegam a um consenso sobre a cessação do contrato de trabalho, devendo a empresa pagar apenas parte das verbas rescisórias, tendo assim uma redução de suas despesas, e libera o empregado para pagar o fundo de garantia.(FERNANDES,[2018])

O artigo 484-A da CLT regulamenta rescisão por acordo onde diz que o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) O aviso prévio, se indenizado, e
- b) A indenização sobre o saldo do fundo de garantia do tempo de serviço, previsto no § 1º do art. 18 da lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

A extinção do contrato prevista do caput do artigo citado permite a movimentação da conta vinculada do FGTS do trabalhador, na forma do inciso I-A do art. 20 da lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, além disso, não autoriza o ingresso no programa de seguro desemprego. (FERNANDES, [2018])

Como se pode observar essa modalidade de rescisão coloca de forma direta e objetiva uma situação em que o empregado que desejar sair de uma empresa e

propõe ao empregador essa saída em comum acordo e o empregador concordar, o tem direito a sacar 80% (oitenta por cento) do saldo de depósitos do FGTS, e a empresa paga somente 20% do saldo desse FGTS já depositado, além disso o empregado também arca com metade dos valores referentes ao aviso prévio.

Devido o fato de ser recente esse novo método de rescisão contratual de trabalho, não foi possível encontrar nenhum arquivo sobre o mesmo para exemplificar este de rescisão.

Deste modo foi feita uma simulação no sistema fortes automação contábil versão acadêmica, sob supervisão do contador Antônio Carlos dos Santos, CRC nº 3.325/PI, contador este atuante na cidade Teresina – PI.

8 METODOLOGIA ADOTADA

Para desenvolver esta pesquisa, foi utilizado um método misto, onde parte da pesquisa foi bibliográfica, e parte foi pesquisa de campo.

Para Marconi e Lakatos (2003, p.185) pesquisa bibliográfica, “abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, entre outros”.

Deste modo como forma de explicar o tema escolhido, se utilizou alguns métodos citados pelo autor, de tal forma a estabelecer um parâmetro legal ao estudo, identificando cada item e informando sua localização para consulta.

Marconi e Lakatos (2003, p.186) definem “pesquisa de campo como sendo aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, , ou, ainda, descobrir novos fenômenos”.

Com um tema voltado para o departamento de pessoal, mais precisamente rescisão de contrato de trabalho, o estudo foi realizado em um escritório de propriedade do contador Antônio Carlos dos Santos CRC nº 3.325/PI, contador atuante na cidade de Teresina- PI.

Portando não existe melhor lugar para desenvolvimento de uma pesquisa sobre rescisão contratual de trabalho, que o próprio lugar físico onde acontecem esses trâmites, para esclarecer dúvidas fazer questionamentos e chegar a um resultado aproveitável para os usuários que tiverem acesso a pesquisa.

O sujeito da pesquisa foi um dirigente sindical atuante no sindicato do comercio de Teresina- PI, a pesquisa teve inicio em um escritório de contabilidade particular, e se desencadeou ate um ente sindical que foi problema em discussão foi realmente constatado.

Portanto através de um questionário aplicado a este diretor sindical foi que realmente podemos chegar a um problema real que acontece atualmente na relação de emprego, que foi a falta de conhecimento das verbas rescisórias por parte dos empregados em relação a seus empregadores.

9 RESULTADOS E DISCUSÃO

Com o intuito de identificar os problemas relacionados a uma rescisão de contrato de trabalho, foi aplicado um questionário ao Sindicato do Comercio de Teresina, entidade esta qualificada no subitem 3.1 desta pesquisa, contendo 11 (onze) questões voltadas ao tema em discussão.

O questionário foi respondido pelo funcionário da entidade sindical que ocupa o cargo de homologador e dirigente sindical, Sergio Alves de Brito, e encontrasse no anexo A, carimbado e assinado pelo representante da entidade sindical.

Na primeira questão o objetivo principal foi saber quantas pessoas trabalham direta ou indiretamente em processo de rescisão contratual, onde se obteve a resposta que atualmente o sindicato atua com um total de 27(vinte e sete) funcionários.

Com intuito de restringir ainda mais a pesquisa, na segunda questão se questionou quantos desses vinte e sete empregados estão diretamente ligados ao processo de rescisão contratual, tendo como resposta que desse total, apenas três funcionários estão diretamente ligados a esse processo.

Para se obter uma noção da extensão do tema estudado, na terceira questão questionou-se quantas rescisões são agendadas e assistidas pelo sindicato por dia, a resposta obtida foi que antes da aprovação da reforma trabalhista, o sindicato atendia em trono de 30 (trinta) rescisões por dia, atualmente essa quantidade de rescisões assistidas pelo sindicato do comercio de Teresina se reduziu em 50% (cinquenta por cento).

Isso acontece devido à lei nº 11.367 denominada de reforma trabalhista, que revogou os parágrafos primeiro e terceiro do artigo 477 da CLT, desobrigando a

empresa de fazer a homologação do TRCT (termo de rescisão de contato de trabalho) e do TQRCT (termo de quitação da rescisão de contrato de trabalho) junto ao sindicato da categoria profissional que assiste o funcionário ou a MTE, nos casos de rescisão de contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço.

Portanto desde 11 de novembro de 2017 quando começou a vigorar a reforma trabalhista, empregado e empregador estão desobrigados da homologação junto ao sindicato da categoria a que pertence ou ao órgão do MTE, podendo acordar em formalizar o desligamento na própria empresa, independente do tempo de emprego, ficando o empregador obrigado apenas a comunicar a dispensa aos órgãos competentes, no caso CEF (Caixa Econômica Federal), para realização do saque do FGTS, através da chave de comunicação de movimentação de conta vinculada ao FGTS, e ao MTE, através do CAGED (comunicado de admissão e dispensa de empregados), para os funcionários demitidos poder requerer o seguro desemprego. (PANTALEÃO, 2017)

Na quarta questão se questionou quais dos tipos de rescisões já descritas anteriormente acontecem com maior frequência no sindicato, onde a resposta obtida foi à rescisão sem justa causa.

Esse tipo de rescisão acontece em maior escala devido ao grande número de contratos por tempo indeterminado, que ao dispensar o empregado não precisa de justificativa lógica, simplesmente se paga todos os direitos cabíveis ao funcionário no tempo laborado.

Um dos questionamentos junto ao sindicato que chamou atenção foi se o sindicato homologa rescisões por justa causa, a resposta obtida foi que o sindicato não homologa esse tipo de rescisão, que segundo o funcionário do ente sindical questionado, o funcionário sempre tem o direito ao contraditório, ampla defesa, portanto o trabalhador é encaminhado ao setor jurídico para ingressar com uma ação trabalhista junto ao MTE.

Ainda sobre homologação de rescisões foi questionado na sexta questão se todas as rescisões assistidas pelo sindicato são concluídas com sucesso, o que já era de esperar a resposta obtida foi que nem todas as rescisões são concluídas, pois às vezes acontece de haver erros nos cálculos rescisórios ou falta documentação necessária para deferir a homologação.

Neste caso encontrando algum desses erros, o homologador faz uma ressalva no TRCT, explicando o motivo da recusa, para que a empresa providencie a correção.

Com o intuito de identificar os principais erros encontrados em uma rescisão contratual de trabalho, na sétima questão se questionou quais seriam esses erros, como resposta se obteve alguns itens como: media para fins rescisórios a menor; falta de documentação necessária para homologação, como o próprio extrato do FGTS para fins rescisórios, três últimos contracheques entre outros documentos; falta do calculo de pagamento de algum adicional como hora extra; e período em que o empregado laborou em determinada empresa sem registro em CTPS (carteira de trabalho e previdência social).

Com o objetivo de identificar de onde surgiam esses erros encontrados, na oitava questão o sindicato foi questionado se tais erros partiam dos profissionais que calculavam as rescisões ou de algum conflito nas bases legais utilizadas pra esse processo, como resposta se obteve, a seguinte afirmação: os erros encontrados em uma rescisão estão ligados a não observância da convenção coletiva de trabalho, por parte dos profissionais que a calculam, que é a base legal utilizada pelos sindicatos.

A lei 13.467/17 alterou o texto da CLT, trazendo o artigo 611-A, que determina que a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre alguns assuntos relacionados por ela.

Acontece que o texto da lei 13.467/17 também foi modificado logo em seguida, pela MP (medida provisória) 808/2017, onde a nova redação acrescenta que o novo “poder” dado aos sindicatos deve esta em convergência a um dos deveres constitucionais, ou seja a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria inclusive em questões judiciais ou administrativas. (PEREIRA, 2016)

Portanto o que se pode constatar com as informações adquiridas, é que os profissionais ao calcularem uma rescisão seguem os artigos da CLT, não se atentando as convenções coletivas de cada categoria que podem haver particularidades de acordo com o interesse coletivo, que não estão explicitas na CLT.

Com o objetivo de entender o que esses eventuais erros podem causar as partes envolvidas, na nona questão se questionou se existem muitos casos de

conflitos entre, empregador, empregado e sindicato representante da categoria e qual o principal motivo que levava isso a acontecer.

A resposta obtida foi que esses erros causam muitos conflitos entre as partes, e o principal motivo é a resistência do empregador em pagar as diferenças encontradas pela entidade sindical.

Em conversa informal com o contador Antônio Carlos dos Santos durante a pesquisa, ele nos relatou que muitas vezes o empregador obriga o funcionário a assinar um contracheque sem receber o que realmente está registrado nele, assinar um ponto em horário fixo mesmo fazendo hora extra, são por esses e outros motivos que muitas vezes o sindicato encontra essas diferenças nas verbas rescisórias, pois no momento da homologação o funcionário relata ao sindicato, e os profissionais de contabilidade só trabalham através de informações prestadas pelo empregador, que muitas vezes omitem algumas informações pra não onerar ainda mais os custos com departamento pessoal da empresa.

Na intenção de se chegar ao objetivo principal desta pesquisa, na décima questão o sindicato foi questionado sobre qual era a maior dúvida questionada pelos funcionários demitidos no ato rescisório.

Como esperado a resposta obtida foi que os funcionários na maioria das vezes não têm o mínimo de conhecimento sobre cálculos trabalhistas, portanto suas maiores dúvidas sempre estão relacionadas a cálculos de 13^o, férias, horas extras, multa rescisória entre outras.

Dessa forma cabe ao profissional responsável, se utilizar da ética profissional, fazendo um trabalho sem manipulação, dando jus ao seu cargo e profissão que tanto estudou pra obter os conhecimentos adquiridos.

Na décima primeira e ultima questão o objetivo era entender o que esses erros causados, essa falta de conhecimento dos funcionários poderiam causar em uma rescisão contratual.

A resposta obtida é que essas rescisões com erros causados muitas vezes intencionalmente e na maioria das vezes constatados pelo ente sindical podem gerar ações trabalhistas, pois a falta de pagamento de diferenças cobradas pelo sindicato no ato rescisório entre eles: pagamento de horas extras, multa por atraso, diferença na media rescisória, tempo laborado sem registro em carteira podem causar esses transtornos e onerar as empresas com casos jurídicos.

10 CONCLUSÃO

Partindo de dados obtidos através de questionário aplicado ao sindicato do comércio de Teresina, onde através deste chegamos a um preceito que o problema encontrado nos processos de relação de trabalho voltados a rescisão contratual, estão ligados a falta de conhecimento de cálculos de verbas rescisórias pelo empregados, que não tem a mínima noção de como são efetuados esses cálculos.

Portanto durante essa pesquisa, foi explicado cada tipo de rescisão contratual, suas peculiaridades e foram explanados exemplos de cálculos de cada uma delas, com o intuito de esclarecer as dúvidas que os trabalhadores possuam no que diz respeito à rescisão.

Neste caso conclui-se que, já que o problema esta relacionado a falta de conhecimento técnico dos empregados, cabe aos profissionais da contabilidade, que são conhecedores das técnicas e cálculos de uma rescisão contratual, explicarem com clareza cada item das verbas rescisórias a que um empregado terá direito, de acordo com o tipo de rescisão, dando sempre a ele um embasamento legal para que assim não restem dúvidas por parte dos empregados ao passarem por tal processo.

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO APLICADO AO SINDICATO DO COMÉRCIO DE TERESINA – PI UTILIZADO COMO EMBASAMENTO LEGAL PARA MONOGRAFIA DO ACADÊMICO JERISMAR PEREIRA DA SILVA

1. QUANTOS FUNCIONÁRIOS O SINDICATO POSSUI ATUALMENTE?
2. DESSES FUNCIONÁRIOS QUANTOS ESTÃO DIRETAMENTE LIGADOS A HOMOLOGAÇÃO DE UMA RESCISÃO CONTRATUAL?
3. QUANTAS RESCISÕES SÃO AGENDADAS E ATENDIDAS PELO SINDICATO POR DIA?
4. QUAL TIPO DE RESCISÃO É HOMOLOGADA NO SINDICATO EM MAIOR ESCALA?
5. QUANDO O FUNCIONÁRIO É DEMITIDO POR JUSTA CAUSA O SINDICATO HOMOLOGA A RESCISÃO? EXPLIQUE.
6. DAS RESCISÕES ASSISTIDAS PELO SINDICATO TODAS SÃO REALMENTE CONCLUÍDAS?
7. QUAIS OS PRINCIPAIS PROBLEMAS ENCONTRADOS POR HOMOLOGADORES AO CONFERIR UM TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO?
8. OS PROBLEMAS ENCONTRADOS ESTÃO LIGADOS A FALTA DE CONHECIMENTO DOS PROFISSIONAIS QUE CALCULAM AS RESCISÕES OU SEMPRE EXISTE UMA BASE LEGAL UTILIZADA PELOS MESMOS?
9. EXISTE MUITO CONFLITO ENTRE SINDICATO, PROFISSIONAIS CONTABEIS, EMPREGADORES E EMPREGADOS NO ATO RESCISÓRIO? QUAL O PRINCIPAL MOTIVO?
10. EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS, QUAL A DUVIDA MAIS FREQUENTE QUESTIONADA POR ELES NO ATO RESCISÓRIO? (EMPREGADOS QUE FORAM DEMITIDOS E SÃO ASSISTIDOS PELO SINDICATO).
11. DAS RESCISÕES HOMOLOGADAS PELO SINDICATO MUITAS CHEGAM A GERAR UM PROCESSO TRABALHISTA JUNTO AO ORGÃO DO MINISTERIO DO TRABALHO? POR QUÊ?

DECLARO PARA OS DEVIDOS FINS SEREM VERDADEIRAS AS INFORMAÇÕES PRESTADAS AO ACADÊMICO JERISMAR PEREIRA DA SILVA, QUE UTILIZARÁ AS RESPOSTAS COMO EMBASAMENTO LEGAL À SUA MONOGRAFIA NA MESMA OPORTUNIDADE AUTORIZA A DIVULGAÇÃO DO MEU NOME E DO REFERIDO ENTE SINDICAL DO QUAL AS PERGUNTAS SE REFEREM.

Assinatura do responsável pelas respostas

Sergio Alves de Brito
 Dirigente Sindical
 Cargo
 Matricula nº 91

Sergio Alves de Brito
 Homologador
 Sindicato dos Empregados no Comércio e Serv. de Teresina
 Rua David Caldas, nº 536/Norte - Centro
 CEP: 06.510.572/0001-05
 CNPJ: 06.510.572/0001-05
 Cód. Sindical: 005.391.13539-3
 Fone: (86) 3131-1300

Sergio Alves de Brito
 Homologador
 Sindicato dos Empregados no Comércio e Serv. de Teresina
 Rua David Caldas, nº 536/Norte - Centro
 CNPJ: 06.510.572/0001-05
 Cód. Sindical: 005.391.13539-3
 Fone: (86) 3131-1300

ANEXO A
Modelo oficial de TRCT

| TERMO DE RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO | | | | | |
|---|----------|--|-----------------------------------|---|-------------------------|
| IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR | | | | | |
| 01CNPJ/C 35.133.602/0001-00 | | 02Razão Social/Noi GB ENGENHARIA | | | |
| 03Endereço (logradouro, nº, andar, apartan RUA ANTONIO FORTES, 330 | | | | 04Bairrc AGUA FRIA | |
| 05Municípi Fortaleza | | 06UF CE | 07CEF 60867-290 | 08CNAE | 09CNPJ/CEI Tomador/t |
| IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHAI | | | | | |
| 10PIS/PASE 107.506.459.35 | | 11Nome IRLA MARIA SILVA | | | |
| 12Endereço (logradouro, nº, andar, apartan AV GENERAL JOAO CAMPELO R LIMA, 469 | | | | 13Bairrc GURUPI | |
| 14Municípi Teresina | | 15UF PI | 16CEF 64079-450 | 17CTPS (nº, série, l 00000000/XXX00-0 PI | 18CPF 229.765.403-06 |
| 19Data de nascimer 15/03/1986 | | 20Nome da mãe FRANCISCA MARIA SILVA | | | |
| DADOS DO CONTRAT | | | | | |
| 21Tipo de Contra 1 - Contrato de trabalho por prazo indeterminado | | | | | |
| 22Causa do Afastamer Despedida sem justa causa, pelo empregador | | | | | |
| 23Remuneração Mês 0,00 | | 24Data de admiss. 01/01/2014 | 25Data do Aviso Pré 07/04/2015 | 26Data de afastamer 10/05/2015 | 27Cód. afastamen SJ2 |
| 28Pensão Alim. (%) T 0,00% | | 29Pens. alim.(%) FG 0,00% | | 30Categoria do Trabalha 01 - Empregado | |
| 31 Código Sindical | | 32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 00.000.000/XXX0-01 - SINDICATO DOS COMERCIARIOS | | | |
| DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS | | | | | |
| VERBAS RESCISÓRIAS | | | | | |
| Rubrica | Valor | Rubrica | Valor | Rubrica | Valor |
| 50 Saldo de 10/dia(s) Salário (Líquido de _/falta(s) e DSR) | 400,00 | 51 Comissões | 0,00 | 52 Gratificação | 0,00 |
| 53 Adic. de Insalubridade % | 0,00 | 54 Adic. de Periculosidade % | 0,00 | 55 Adic. Noturno _ Horas a_% | 0,00 |
| 56.1 Horas Extras _ horas a_% | 0,00 | 57 Gorjetas | 0,00 | 58 Descanso Semanal Remunerado(DSR) | 0,00 |
| 59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável | 0,00 | 60 Multa Art. 477, §8º/CLT | 0,00 | 62 Salário-Família | 0,00 |
| 53 13º Salário Proporcional 4/12 avos | 400,00 | 64.1 13º Salário-Exerc. __/12 avos | 0,00 | 65 Férias Proporc. 4/12 avos | 400,00 |
| 56.1 Férias Venc. Per. Aquis. 01/01/2014 a 31/12/2014 | 1.200,00 | 68 Terço Constituc. de Férias | 533,33 | 69 Aviso Prévio Indenizado dias | 0,00 |
| 70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado) | 0,00 | 71 Férias (Aviso Prévio Indenizado) | 0,00 | 99 Ajuste do Saldo Devedor | 0,00 |
| | | | | TOTAL BRUTO | 2.933,33 |
| DEDUÇÕES | | | | | |
| Desconto | Valor | Desconto | Valor | Desconto | Valor |
| 100 Pensão Alimentícia | 0,00 | 101 Adiantamento Salarial | 0,00 | 102 Adiantamento 13º Salário | 0,00 |
| 103 Aviso Prévio Indenizado dias | 0,00 | 112.1 Previdência Social | 32,00 | 112.2 Prev. Social - 13º Salário | 32,00 |
| 114.1 IRRF | 0,00 | 114.2 IRRF sobre 13º Salário | 0,00 | TOTAL DEDUÇÕES | 64,00 |
| | | | | VALOR LÍQUIDO | 2.869,33 |

REFERÊNCIAS

BRASIL. Art. 487, Inciso II da CLT. E art. 7 Inciso XXI da constituição Federal. **Aviso prévio**. 1988.

BRASIL. Decreto lei n.5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho (CLT)**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 06. Jul.2018.

BRASIL. Lei n. 4.193 de 2012. **Altera a redação do art. 611 da CLT**. Disponível em: <<https://www.camara.gov.br/proposicoes/prop-mostraringra?coditior=1019261&filename=avulso+-pl=4193/2012>>. Acesso em: 12. Jul.2018.

BRASIL. Lei n. 7.238, de 29 de outubro de 1984. **Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários**. Disponível em: <<https://jusbrasil.com.br/topicos/12108808/artigo-9-da-lei-n-7238-de-29-de-outubro-de-1984>>. Acesso em: 12. Jul. 2018

BRASIL. Lei n.13.467, de 11 de julho de 2017. **Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT)**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 05. Jul. 2018.

CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28º Ed. São Paulo: Saraiva 2003.

DRUMOND, J. **História dos sindicatos no Brasil**.2018. Disponível em: <<https://sindis.com.br/posts/historia-dos-sindicatos-no-brasil>>. Acesso em: 08. Jul. 2018.

FERNANDES, R. **Rescisão por acordo- entenda como funciona e aplique em sua empresa**. Fev. 2018. Disponível em: <<https://capitalsocial.cnt.br/rescisao-por-acordo/>>. Acesso em: 18. Jul. 2018.

MARCONI, M. A. e LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5º Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 22º Ed. São Paulo: atlas, 2006.

MIRANDA, B. M. **A empresa, o empresário e o empreendedor no contexto do moderno direito empresarial**. Vol.03. 2009. Disponível em: <https://www.direitobrasil.adv.br/index_arquivos/page702.htm>. Acesso em: 05. Jul. 2018.

MORÉ, B. Rescisão indireta do contrato de trabalho: Direitos do empregado. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41217/rescisao-indieta-do-contrato-de-trabalho-direitos-do-empregado>>. Acesso em: 14. Jun. 2018.

NUNES, L. S. **Rotina de pessoal**. 3. Ed. Teresina: Gráfica Halley, 2016.

PANTALEÃO, G. **Quando a convenção coletiva sobrepõe a lei**. Mar. 2018. Disponível em: <<https://guiatrabalhista.com.br/tematicas/convencao-obrigatoriedade-da-homcao.ttmologa>>. Acesso em: 20. Jul. 2018.

PAULA, L. J, OLIVEIRA, N. M. e SANTOS. C. B. **A rescisão contratual e as verbas rescisórias**. V.42. Goiânia: 2015.

PEREIRA, P. **Convenção coletiva sobrepõe a CLT**. Out. 2016. Disponível e: <<https://dpemfoco.com.br/2016/10/21/convencao-coletiva-sobrepoe-clt/>>. Acesso em: 21. Jul. 2018.

PRETTI, G. **CLT comentada com doutrina e jurisprudência**. Ed. 02. Brasil: Ícone editora, 2012.

RECEITA FEDERAL. **Consultas CNPJ**. [2018]. Disponível em: <<https://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/cadastral/consultas-cnpj>>. Acesso em; 11. Jul. 2018.

ROCHA, G. M. **cálculos trabalhistas**. Ed. 5. Porto alegre: Livraria do advogado editora, 2014.

SINDICATO DOS COMERCARIOS DE TERESINA (SINDICOM). **Histórico**. [2018]. Disponível em: <<https://www.sindicomteresina.com.br>>. Acesso em: 10. Jul. 2018.

SOUZA, A. L. **Rescisão de contrato de trabalho: verbas rescisórias e cálculos**. Florianópolis: 2007.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 24º Região (TRT). 2013. Disponível em: <<http://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 03. Mai. 2018.

ZANLUCA, JULIO. C. **A consolidação das leis do trabalho**. [2018]. Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>. Acesso em: 08. mai. 2018.