

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CARLA CHANFRIN DA SILVA

**CONSEQUÊNCIAS DO INADEQUADO PROCEDIMENTO PATRONAL FRENTE
ÀS QUESTÕES DISCIPLINARES DOS EMPREGADOS NA JUSTA CAUSA -**
Reflexos financeiros decorrentes da justa causa na rescisão de Contrato de trabalho

DOURADOS/MS

2014

CARLA CHANFRIN DA SILVA

**CONSEQUÊNCIAS DO INADEQUADO PROCEDIMENTO PATRONAL FRENTE
ÀS QUESTÕES DISCIPLINARES DOS EMPREGADOS NA JUSTA CAUSA -
Reflexos financeiros decorrentes da justa causa na rescisão de contrato de trabalho**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Juarez Marques Alves

Banca Examinadora: Prof. José Roberto Barbosa

Prof.^a. Me. Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira

Dourados/MS

2014

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na disciplina de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Prof. Me. Juarez Marques Alves

Prof. José Roberto Barbosa

Prof.^a. Me. Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe Edna Cristina que é minha maior incentivadora e exemplo de superação. Que todo esse tempo que estive ausente e auxílios jamais serão esquecidos.

As minhas irmãs que sempre estiveram comigo, e me ajudaram a superar inúmeros obstáculos.

E também a toda a minha família Chanfrin, que com certeza sem o auxílio, exemplo e incentivo, nada disso estaria acontecendo.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus pela saúde e força que me deu para que pudesse percorrer todos esses anos sem pensar em desistir, é sempre enfrentando os obstáculos estabelecidos.

À minha família, principalmente minha mãe Edna Cristina e minhas Irmãs Bruna e Daniela pela paciência e auxílio durante toda a faculdade, e meu tio Claudio por sempre estar me ajudando.

Agradeço, também, ao meu Orientador e querido mestre Juarez Marques Alves por todo o tempo despendido e atenção que teve comigo em função do aprimoramento desde trabalho, e também aos professores da banca Maria Aparecida e José Roberto por todas as preciosas recomendações.

RESUMO

A presente pesquisa acadêmica tem com objetivo principal a análise das modalidades e verbas rescisórias cabíveis na rescisão do contrato de trabalho. A rescisão de trabalho nada mais é do que o término do vínculo empregatício existente entre o empregado e empregador. Este trabalho será de forma explicativa, estudo de caso e bibliográfico. O objetivo geral dessa pesquisa é demonstrar as diversas formas de rescisão de contrato de trabalho e o procedimento que a CLT mostra nas diversas formas de justa causa. Nele será destacada a extinção do contrato de trabalho pela justa causa, tendo como exemplo menos de um ano e mais de um ano de vínculo empregatício decisão essa do empregador, sendo demonstrados os tipos de faltas graves que resultam na justa causa, e quais são as verbas rescisórias cabíveis. Pauta a pesquisa quanto às cautelas que o empregador deve observar para justificar a rescisão por justa causa, e quais são as verbas rescisórias que o mesmo tem que indenizar o funcionário no caso da justa causa ou sem justa causa. Destaca-se também, caso a rescisão por justa causa, caso seja revertida pelo empregado, quais são as responsabilidades do empregador junto ao funcionário. Diante disso espera-se que o trabalho tenha contribuído para uma melhor compreensão dos empregados e empregadores acerca de seus direitos e obrigações rescisórias.

Palavras-chave: Empregado. Empregador. Rescisão contratual. Justa Causa.

ABSTRACT

This academic research has main with main objective to analyze the modalities and appropriate severance on termination of the employment contract. The termination of employment is nothing more than the termination of employment between the employee and employer. This work will be an explanatory way, case study and bibliographic. The general objective of this research is to demonstrate the various forms of termination of employment contract and the procedure that CLT shows the various forms of cause. In it will be highlighted the termination of the employment contract for cause, a decision of the employer, the types of misconduct that result in the cause, and what are the applicable severance being demonstrated. Taking as an example less than one year and over one year employment contract. What are the precautions that employers must follow to justify termination for cause, and what are the severance that it must indemnify the employee in the case of just cause or without cause. Stands out Also, if the termination for cause is reversed by the employee what their responsibilities are with the employee. Therefore it is expected that the work has contributed to a better understanding of employees and employers about their rights and severance obligations.

Key words: Employee. Employer. Termination. Cause.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA.....	09
1.2 OBJETIVOS.....	09
1.2.1 Objetivo Geral	09
1.2.2 Objetivo Específico	09
1.3 JUSTIFICATIVA	10
2 REVISÃO TEÓRICA.....	11
2.1 DIREITOS E OBRIGAÇÕES.....	10
2.2 RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	10
2.3 AVISO PRÉVIO	14
2.4 TIPOS DE RESCISÕES	15
2.4.1 Rescisão Direta	15
2.4.2 Rescisão Indireta	16
2.4.3 Rescisão de contrato por tempo determinado.....	16
2.4.4 Rescisão de contrato por tempo Indeterminado.....	17
2.4.5 Rescisão culpa recíproca	17
2.4.6 Rescisão por aposentadoria.....	18
2.4.7 Rescisão por fechamento da empresa	18
2.4.8 Rescisão por morte do empregado	19
2.4.9 Rescisão por morte do empregador	19
2.5 AS CONSEQUÊNCIAS DA RESCISÃO DIRETA E INDIRETA	19
3. MOTIVAÇÕES DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DE ACORDO COM A CLT.....	20
4. METODOLOGIA	24
4.1 PROVIDÊNCIAS TOMADAS ANTES DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA.....	25
4.2 AS CONSEQUÊNCIAS, PENALIDADES DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA	25
4.3 CASOS DE JUSTA CAUSA	27
5. DIREITOS RESCISÓRIOS	27
6. RESULTADOS	28
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
8. REFERÊNCIAS	35

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 Simulação de rescisão direta sem justa causa - com menos de 01 ano	30
Tabela 02 Simulação de rescisão direta sem justa causa - com mais de 01 ano	31
Tabela 03 Simulação de rescisão direta com justa causa - com menos de 01 ano	31
Tabela 04 Simulação de rescisão direta com justa causa - com mais de 01 ano	31
Tabela 05 - cálculos da desconsideração por justa causa com menos de 01 ano	32
Tabela 06 .cálculos da desconsideração por justa causa com mais de 01 ano.....	33

1.INTRODUÇÃO

Mundialmente, o trabalho é a força das atuais economias, sendo que apenas após a segunda guerra mundial é que se passou a ter preocupação com as relações entre empregado e empregador. Com o aumento das relações empregatícias o homem acabou criando direitos, obrigações e deveres, tanto na relação empregado e empregador, quanto empregador e sociedade.

Quando as partes se dispõem a assumir uma relação empregatícia, ambas as partes celebram entre si um contrato, com direitos e obrigações e valores, que lhes relacionam. Porém nem sempre essas relações são eternas, visto que existem vários tipos de contratos, sendo estes com tempo determinado ou tempo indeterminado e tácito ou expressamente.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê direitos, deveres e obrigações mínimas para os empregados e empregadores, é um dos instrumentos utilizados para reger as contratações de trabalho, sendo que a mesma também orienta e regula as formas de rescisões, seus direitos e deveres.

A rescisão contratual significa o cancelamento do contrato entre as partes, por algum motivo específico. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, os art.482 e 483, expressam os motivos da rescisão como uma falta grave que tem a possibilidade de romper a relação de emprego.

No entanto, essa pesquisa vem demonstrar as relações entre empregado e empregador, enfatizando os tipos de rescisão de contrato de trabalho e os reflexos financeiros da justa causa. Este é conceituado como o rompimento da relação de emprego quando o empregador ou empregado demonstrar inequivocamente a vontade de não mais permanecer vinculados pela relação trabalhista.

Por outro vértice, há a sanção da Lei nº. 12.506/2011, na qual se estabelece que o aviso prévio para os empregados acima de 1 ano no mesmo emprego, deverá ser acrescido de 3 dias por ano trabalhado, limitando a 60 dias. Isto equivale a aviso prévio de 90 dias, onde diversos direitos trabalhistas acarretam mais ônus financeiro aos empregadores.

No momento da rescisão é necessário observar se os direitos e deveres de ambas as partes estão sendo devidamente garantido. Nesse momento, os responsáveis pelos recursos

humanos devem estar cientes das verbas rescisórias, para que não ocorra nenhuma situação financeira adversa.

1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

“Para desenvolvimento de uma pesquisa deve-se definir um problema a ser pesquisado e um rumo a ser tomado, sendo claro e preciso para que se possa atingir um objetivo” (GIL, 2010).

Problema se refere a algo mal resolvido, um obstáculo, uma questão que se propõe a ser resolvida.

Essa pesquisa busca responder a seguinte pergunta: A ausência das cautelas devidas pelo Empregador quando da caracterização da situação justificadora da justa causa resulta em aspectos financeiros desfavoráveis à Empresa quando da rescisão do contrato de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo Geral dessa pesquisa é demonstrar as diversas formas de rescisão de contrato de Trabalho e o procedimento que a CLT mostra nas diversas formas de justa causa.

1.2.2 Objetivos Específicos

O objetivo específico desse trabalho é:

- a) Descrever a relação empregatícia com seus direitos e obrigações;
- b) Demonstrar as formas de vínculos trabalhistas, as modalidades existentes e as características gerais da relação de emprego.
- c) Descrever as formas de rescisão existente, suas causas e consequências.

- d) Analisar os efeitos da nova Lei do aviso prévio em relação às alterações do direito trabalhista.
- e) Identificar as providências para a caracterização dos motivos de justa causa.
- f) Demonstrar as providências que devem ser tomadas pela parte empregatícia antes da rescisão por justa causa.
- g) As consequências, penalidades da rescisão por justa causa.
- h) Casos de justa causa e os direitos rescisórios da rescisão por justa causa.

1.3 JUSTIFICATIVA

O assunto pesquisado busca evidenciar as situações relativas à rescisão de contrato de trabalho de maneira a prestar diversos esclarecimentos aos empregados e empregadores, concernentes às diversas formas de rescisão de contrato de trabalho.

Assim, a rescisão de contrato de trabalho é algo que está no dia-dia de alguns brasileiros, pois a cada momento tem pessoas sendo contratadas e pessoas tendo seu contrato rescindido, ou por motivos pessoais ou trabalhistas; é nessa hora que surgem as dúvidas em relação à problemática do que irá ser recebido, bem como quais são os direitos a serem percebidos. Esta pesquisa tem, então por escopo analisar e avaliar as diversas consequências advindas da rescisão trabalhista de maneira a esclarecer empregador e empregado quanto à repercussão dos direitos trabalhistas com base na nova Lei do Aviso Prévio.

Justifica a pesquisa em vista da possibilidade de reversão da rescisão por justa causa devido à ausência das cautelas por parte do Empregador para caracterizar os motivos que justificam a demissão do Empregado, e, pela reversão da rescisão para sem justa causa quando, haverá encargos financeiros a serem suportados pela Empresa.

2. REVISÃO TEÓRICA

“A revisão bibliográfica não é constituída apenas por referências ou sínteses do relato de estudos, mas por discussão crítica das obras citadas” (GIL, 2010, p. 171). Desta forma

alguns assuntos serão discutidos sobre as formas de rescisões existentes diante da legislação atual.

2.1 DIREITOS E OBRIGAÇÕES

No direito do trabalho, o empregado deve agir de forma compatível com as normas exigidas pela empresa, e o empregador, de acordo com as exigências da lei (CARRION, 2010, p.127)

Ao empregador, por outro lado, cabem os direitos inerentes á parte contratante que remunera pela prestação de serviço. Ao empregador cabe dirigir o empreendimento, determinando o modo de realização das tarefas e o método de desenvolvimento da produção, de acordo com os objetivos empresariais (BARAÚNA, 2009, p. 180).

Segundo Martins (2012, p. 103) o empregador deve proceder com boa- fé, observar as normas de segurança e medicina do trabalho e não discriminar.

O empregado é o protagonista da relação de trabalho. Martins (2012, p. 103) leciona que o empregado deve proceder também com boa-fé, diligência, fidelidade, assiduidade, colaboração. Não pode concorrer com o empregador.

2.2 RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

O direito do trabalho é aquele que estuda o contrato do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicável.

Delgado (2009, p. 16) define o contrato de trabalho como um negócio jurídico “expresso ou tácita mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada ou onerosa de serviços”.

O contrato de trabalho é uma relação que se estabelece entre empregado e empregador. É um arrendamento, pois o empregado arrenda seu trabalho ao empregador: é venda e compra.

Os trabalhadores avulsos, autônomos, temporários e estagiários não costumam possuir vínculo empregatício com a empresa onde existe a prestação de serviço pois, nesses casos, ele presta serviço à inúmeras empresas.

Os contratos Segundo Silva (2009, p.95) podem ser considerados:

- Unilaterais quando um dos contratantes assume a obrigação em face da outra pessoa, a obrigação é apenas de uma das partes.
- Bilateral são aqueles que se criam obrigações para ambos os contratantes. Ambas as partes contraem obrigações.
- Plurilateral mais de duas partes que tem o mesmo objetivo.

Segundo o Art. 443 da CLT de 1943, o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

O contrato tácito ou expresso, segundo Carrion (2010, p 283),

[...] a simples tolerância de alguém permitindo e usufruindo o trabalho alheio terá os mesmos efeitos jurídicos do pacto expresso, se o esforço humano desenvolvido estiver cercado das mesmas características do contrato de emprego.

Segundo Carrion (2010), o contrato verbal, mesmo não sendo escrito, terá a mesma validade e eficácia dos contratos escritos, sendo que nele o empregador tem a obrigação de anotar na carteira de trabalho do empregado as principais informações (início, remuneração e condições especiais, se houver).

O contrato de trabalho é uma formalidade que Baraúna (2009, p.209), “acrescenta-se, que a formação de Contrato de Trabalho objetiva um contrato de emprego, firmado entre empregado e empregador”.

Segundo a CLT, 1943 art. 443, 451 e 452 o contrato de trabalho por prazo determinado é aquele cujo empregado já sabe o momento em que será desligado do emprego. Esse contrato não poderá ser estabelecido pelo período de dois anos, e só poderá ser prorrogado uma vez, observado o prazo máximo, um novo contrato com prazo determinado para o mesmo empregado, só poderá ser celebrado após seis meses de término do anterior.

De acordo com o contido no art. 451 da CLT ano 1945 o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

Segundo Manus (2006, p.97) “o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência”.

Conforme determina o artigo 445 parágrafo único da CLT ano 1945 o contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado e se o mesmo adapta-se à estrutura dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Em continuação com o art. 445, todo empregado em experiência deve ser registrado na empresa e ter sua carteira de trabalho anotada. Ele tem a duração de 45 dias, podendo ser prorrogado por mais 45 dias.

O contrato por prazo indeterminado ocorre quando acaba a vigência do contrato de experiência, não havendo dispensa por parte do empregador, nem o desejo de ser dispensado por parte do empregado.

Segundo Delgado (2009, p.491), o contrato por tempo indeterminado tem efeitos próprios e específicos, se contraposto aos contratos a termo. Esses efeitos jurídicos tendem, de maneira geral, a serem francamente mais favoráveis ao empregado, elevando o nível de pactuação da força de trabalho no mercado. Interessa ao direito do trabalho que os contratos sejam sem determinação quanto a sua vigência, de modo que as relações prolonguem-se até a aposentadoria do empregado.

De acordo com a CLT do ano de 1943 as características gerais da relação de emprego são em sua maioria bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo.

Martins (2012, p.102 e 103), afirma que é bilateral o contrato de trabalho por ser celebrado apenas entre duas pessoas: o empregado e o empregador. É também consensual, pois havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado. Há onerosidade no contrato de trabalho, que não é gratuito, pois o serviço prestado pelo empregado deve ser remunerado. No contrato de trabalho deve haver a continuidade na

prestação de serviços, daí por que se dizer que e de trato sucessivo ou de duração, pois não e instantâneo, não se exaurindo no cumprimento de uma única prestação.

Segundo Manus (2006, p.68), há algumas características que compõem o contrato de trabalho como: o empregado que, é sempre pessoa física, aquele que presta serviços subordinados ao empregador, sendo tais serviços contínuos e não eventuais e tendo sempre a prestação de serviços um caráter oneroso.

Nos termos da legislação pátria, havendo desinteresse do empregado ou do empregador em manter a relação de emprego, deve ser concedido pela parte desinteressada a comunicação a outra parte quanto à vontade em rescindir o contrato de trabalho firmado e, nessa situação, deve ser precedido de aviso prévio.

2.3. AVISO PRÉVIO

O artigo 489 da CLT de 1943 trata que com a rescisão do contrato de trabalho, o aviso prévio é considerado uma maneira de notificar o empregado ou empregador da sua saída do serviço, o que faz com que a empresa tenha tempo suficiente para contratar um novo empregado e o empregado, de buscar um novo emprego.

No art. 487 da CLT de 1943, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato devera avisar a outra de sua resolução com a antecedência mínima de: “I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; II- trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa”.

Visando uma maior garantia de emprego, a Lei nº 12.506/2011 instituiu novas regras para contagem do aviso prévio, notadamente o acréscimo de 3 (três) dias para cada ano de serviço na mesma empresa.

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

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

2.4 TIPOS DE RESCISÕES

Tem-se por rescisão o ato em que empregador ou empregado rescinde os vínculos estabelecidos no contrato de trabalho e, nos termos preconizados na legislação trabalhista, deverá ser elaborado um termo de rescisão de contrato de trabalho, onde haverá a descrição pormenorizada de todas as verbas trabalhistas que integrarem o direito do trabalhador segundo (MARTINS, 2012).

Os direitos trabalhistas a serem quitados pelo empregador tem relação direta aos aspectos do tipo de rescisão que ocorrer, o que será abordado a seguir.

2.4.1 Rescisão Direta

Esta pode ocorrer por iniciativa do empregador com ou sem justa causa. Considera-se com justa causa sendo todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. O art. 482 da CLT de 1943 define que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) Ato de Improbidade;
- b) Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento;
- c) Negociação Habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência a empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) Condenação Criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) Desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) Embriaguez habitual ou em serviço;
- g) Violação de segredo da empresa;
- h) Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) Abandono de emprego;
- j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensa física praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.
- l) Prática constante de jogos de azar;

No caso de rescisão sem justa causa ocorre quando o empregador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho, sem que o trabalhador tenha cometido falta grave. Se a

dispensa caracterizar-se como arbitrária ou sem justa causa, o empregador pagará multa de 40% do Fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), que tem natureza constitucional indenizatória, aviso prévio, remuneração das férias proporcionais, 13º salário e seguro desemprego (CARRION, 2010).

2.4.2 Rescisão Indireta

É a falta grave praticada pelo empregador. no art. 483 da CLT de 1943 o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) Forem exigidos serviços superiores as 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-nos 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.

Na rescisão indireta, o art. 483 da CLT de 1943 diz que são devidas as seguintes verbas: aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, levantamento do FGTS, acrescido da indenização e 40% seguro-desemprego.

2.4.3 Rescisão por tempo Determinado

Rescisão por tempo determinado é aquela cuja vigência dependa de tempo prefixado de serviço, ela só será válida em se tratando de serviço cuja natureza justifique a predeterminação de prazo, de atividade de caráter transitório e contrato de experiência. (§ 1º do art. 443 da CLT).

No art. 479 da CLT de 1943 consta que nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar, à título de indenização, e pela metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato. O empregado tem o direito de receber o 13º salário; férias vencidas e/ou proporcionais; 1/3

sobre férias vencidas e/ou proporcionais; saldo de salário; FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior (se ainda não tiver sido depositado).

2.4.4 Rescisão por tempo Indeterminado

Quando a iniciativa for do empregado: sem justa causa - os correspondentes direitos variam conforme o tempo de serviço na empresa, para Baraúna (p.300 e 302, 2009).

- a) Empregado com menos de um ano de serviço: saldo de salários; 13º salário; férias proporcionais; FGTS; não tem direito a Aviso Prévio.
- b) Empregado com mais de 1 (um) ano de serviço: saldo de salários; 13º salário; férias vencidas; férias proporcionais; não tem direito a aviso prévio e FGTS.

Quando for por iniciativa do empregador: sem que o empregado tenha dado, motivo justo, os direitos a que faz jus segundo Baraúna (2009,p. 299):

- a) Empregado com menos de um ano: aviso prévio: (na ausência de aviso prévio, deverão ser pagos os salários correspondentes); 13º Salário; saldo de salários; férias proporcionais; depósitos do FGTS inclusive o referente à quitação e ao mês anterior; depósito de importância igual a 40% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária; saque do FGTS em conta vinculada.
- b) Empregado com mais de 1(um) ano: os direitos são os mesmos do empregado com menos de 1 ano de serviço, acrescentando-se somente as férias vencidas, se ainda não as tiver gozado.

2.4.5 Rescisão culpa recíproca

De acordo com o art. 484 da CLT, existindo condutas faltosas tanto pelo obreiro como pelo empregador, faltas estas simultâneas, graves e conexas, estas, em grande parte, situadas nos artigos 482 e 483 da CLT, há a chamada culpa recíproca. No aspecto das verbas rescisórias, diante da reciprocidade de condutas faltosas, segundo a previsão do art. 484 da CLT, uma vez reconhecida judicialmente a culpa recíproca, o empregado terá direito: saldo de salário; de forma integral às férias vencidas (se for o caso), com acréscimo de 1/3 (direito adquirido); 50% das férias proporcionais, acrescidas de 1/3; de forma integral o 13º salário vencido (se for o caso); 50% do 13º salário proporcional; levantamento do saldo da conta vinculada do FGTS, acrescido de multa indenizatória, reduzida à razão de 20% (Lei nº. 8.036/90, art. 18, § 2º); 50% da indenização definida no art. 479 da CLT.

2.4.6 Rescisão por Aposentadoria

Podem ocorrer de várias formas:

*Quando por invalidez permanente: no art.40 §1ºI inciso da Constituição Federal (CF) proventos se causada por acidente em serviço, moléstia profissional, grave ou incurável, tipificada em lei; e proporcional ao tempo de contribuição, nos demais casos.

* Quando compulsória, no art.40 §1ºinciso II da CF quando atingida a idade de 70 anos (homens e mulheres), com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

* Quando voluntária por idade ou tempo de contribuição; art.40 §1º inciso III da CF caso atingida a idade de 65 anos o homem e 60 anos a mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, tendo que cumprir tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

* Aposentadoria especial: é vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão da aposentadoria, ressalvados os termos definidos em leis complementares. (art. 40, § 5.º, da CF)

2.4.7 Rescisão por fechamento da empresa

Segundo o art 501 da CLT de 1943 no § 2º “a ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação, econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta lei referente ao disposto nesse capítulo”. Uma empresa pode extinguir-se por vários motivos: força maior, ato do governo, impossibilidade de prosseguimento do negócio. Pode, também, ocorrer simplesmente a extinção de um de seus estabelecimentos ou filiais. Ou, menos ainda, de uma das seções.

Na extinção da empresa ou de uma de suas filiais, o empregado fará jus a todos os direitos previstos na legislação, pois não foi ele quem deu causa à cessação do contrato de trabalho (MARTINS, 1999, p. 326).

Nos termos do Art. 497 da CLT de 1943 extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

2.4.8 Rescisão por razão da morte do Empregado:

Essa rescisão também pode acontecer, sendo de direito dos dependentes ou sucessores as verbas rescisórias. Tendo por direito o saldo de salário; férias vencidas e férias

proporcionais, acrescidas de 1/3, 13º vencido proporcional; saque do FGTS pelos herdeiros ou sucessores.

2.4.9 Rescisão por razão da morte do empregador:

Art. 483 da CLT de 1943, § 2º que diz, no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

2.5 AS CONSEQUÊNCIAS DA RESCISÃO DIRETA E INDIRETA

Quando da rescisão do contrato de trabalho, direta ou indireta, poderá incidir para o Empregador consequências financeiras a ser suportado pelo mesmo, dependendo do procedimento adotado pela Empresa na caracterização da referida rescisão.

- **Rescisão direta:**

Na rescisão direta, como citado, a iniciativa é do empregador, ou por justa causa quando o empregado faz alguma falta grave ou sem justa causa por algum motivo de força maior do empregador.

No caso do empregado dispensado sem justa causa ele tem todos os direitos recebidos. Já no caso de justa causa ele só recebe o saldo do salário e as férias não gozadas.

Se falando de aviso prévio quando o empregado estiver cumprindo o aviso e cometer uma falta grave considerado por lei como justa causa, o empregado perderá o direito do aviso, passando a rescisão por justa causa.

- **Rescisão Indireta:**

Como já foi dito a rescisão indireta é uma rescisão do contrato de trabalho pedida pelo empregado, diante da justa causa praticada pelo empregador.

De acordo com Batalha (1997, p 129) “as consequências da rescisão indireta são iguais às da determinada pelo empregador”. A única dúvida que se tem é em relação ao aviso prévio, já que por algum motivo dentre os relacionado no Art. 483 da CLT de 1943 o empregado pediu a demissão.

Caso a rescisão aconteça sem justa causa, o empregado fica obrigado a conceder o aviso prévio ao empregador, permanecendo nas suas funções; caso o mesmo não queira cumprir o prazo do aviso prévio, o empregador terá o direito de descontar do salário o valor correspondente ao aviso não cumprido.

Quando a Rescisão de contrato for por iniciativa do empregado, com justa causa, o empregador estará obrigado, segundo a Lei nº 12.506/2011, a pagar o valor relativo ao período do aviso prévio.

3. MOTIVAÇÕES DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DE ACORDO COM A CLT

Com base no Art. 482 da CLT, as ações que podem causar a rescisão por justa causa são:

3.1 ATO DE IMPROBIDADE

É o ato da falta grave, à má qualidade, quando a malícia, o mau caráter nas atitudes do funcionário em relação à empresa, sendo que o ato não precisa acontecer mais de uma vez, para que se caracterize justa causa.

Segundo Zanluca (2012, p.01)

Improbidade, regra geral, é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Ex.: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.

3.2 INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO

Incontinência de conduta está ligado ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual, sendo que a vida sexual, vida privada não pertence à empresa. O mau procedimento é uma atitude irregular do empregado, todo ato que não pode ser enquadrado nos demais atos do Art.482 CLT.

Segundo Baraúna (2009, p.484 e 485)

São exemplos típicos de Incontinência de conduta:

- a) Quando o Empregado que utiliza sótão ou outros locais para exibições eróticas, masturbação e até copula.
- b) A exibição de fotografias de desenhos pornográficos em ambientes de trabalho (gestos obscenos).
- c) Exibição de órgãos genitais, através da janela para funcionarias de outra firma.

São exemplos típicos de mau procedimento:

- a) O empregado que usa de baixo calão, num ambiente onde impera a cortesia.

- b) A pessoa que difunde boatos, bisbilhotices e que interferem na produção individual na empresa.
- c) A pessoa que faz suas necessidades fisiológicas fora do vaso sanitário.

3.3 NEGOCIAÇÃO HABITUAL

É a atitude por conta própria ou alheia, sem a devida permissão do empregador, que constitui ato de concorrência. Nada impede o empregado de exercer outra atividade, sendo que essa atividade não poderá ser em concorrência com a empresa de modo a se ter prejuízo no serviço.

Segundo Zanluca (2012, p.01):

Ocorre justa causa se o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

3.4 CONDENAÇÃO CRIMINAL

Para que considere justa causa, não deve apenas considerar o ato ilícito praticado cometido pelo empregador, as dificuldades que se teriam para a continuidade do vínculo trabalhista.

Segundo Martins (2012, p.358):

Para haver a justa causa é preciso que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. Se a sentença ainda estiver em fase recursal, não se caracteriza a justa causa.

3.5 DESÍDIA

A palavra desídia já diz, é quando o empregado faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, omissão, desatenção, indiferença, também pode ser considerada quando o empregado faz uma pequena falta várias vezes.

Segundo Zanluca (2012, p. 02):

A desídia é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia.

3.6 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

E considera embriaguez quando o empregado tem a intenção de ficar bêbado, sendo que isso faz com que a empresa perca a confiança no empregado, já que ele não produz o necessário, e pode causar prejuízos aos bens da empresa.

Segundo Baraúna (2009, p. 490):

A embriaguez constitui justa causa para a dispensa em duas situações: quando o empregado se entrega exageradamente à bebida, mesmo fora de serviço ou, quando se apresenta para trabalhar alcoolizado. No primeiro caso, a habitualidade constitui pressuposto para o reconhecimento da justa causa, ao passo que, no segundo, basta um única ocorrência.

3.7 VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA

Como diz um ditado “o segredo é a alma do negócio”, é dever do empregado manter segredo sobre os detalhes e atividades da empresa, sob pena de causar prejuízo a empresa

Segundo Martins (2012, p.362):

Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga marcas e patentes, formulas do empregador, sem seu consentimento. O que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele.

3.8 ATO DE INDISCIPLINA OU DE INSUBORDINAÇÃO

O ato de indisciplina diz respeito ao descumprimento de ordens gerias de serviço. Já a insubordinação esta ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviço específicas.

Segundo Baraúna (2009, p.494):

Determinadas regras enfocam a generalidade dos empregados, o seu descumprimento pelo empregado constitui motivo relevante para aplicação da justa causa por motivo de indisciplina. Já em se tratando de regras direcionadas unicamente para determinado empregado, o seu descumprimento possibilita a aplicação da justa causa por motivo de insubordinação.

3.9 ABANDONO DE EMPREGO

E o ato de deixar , largar , desistir de trabalhar na empresa, sendo que o abando de emprego ele só se configura diante do silêncio do empregado.

Segundo Zanluca (2012, p.02):

A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço. Por exemplo, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.

3.10 OFENSAS FÍSICAS

É considerado ato de ofensa física com a agressão do empregado contra qualquer pessoa, o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outra pessoa.

Segundo Zanluca (2012, p.03):

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. As agressões contra terceiros e estranhos, à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço. A legítima defesa exclui a justa causa. Considera-se legítima defesa, quem, usando moderadamente os meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem.

3.11 LESÕES À HONRA E À BOA FAMA

É considerada lesões à honra e à boa fama, quando os gestos ou palavras vêm para expor o outro ao desprezo ou desrespeito, à mágoa em sua dignidade pessoal.

Segundo Baraúna (2009, p.497):

A honra se constitui pelo respeito próprio, o decoro e a dignidade pessoal. A boa fama é a estima social, o respeito de terceiros, o conceito e a reputação. A empresa em si não possui honra subjetiva, mas pode sofrer lesão de sua boa fama de seu conceito social.

3.12 JOGOS DE AZAR

Consideram-se jogos de azar aqueles que de modo vem a atrapalhar o andamento do serviço do funcionário, pois se o jogo é realizado fora do horário de trabalho, não há prejuízo para o serviço.

Segundo Zanluca (2012, p. 03):

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável.

4. METODOLOGIA

De acordo com Kerlinger (1980, p 128), metodologia é a explicação minuciosa, detalhada e exata de toda ação desenvolvida no método do trabalho de pesquisa. Nela você estuda os melhores métodos praticados em determinada área para a produção do conhecimento.

Para Bruyne (1991, p.29)

A metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados.

De acordo com Kerlinger (1980, p. 69) “os tipos de metodologia existentes quanto aos objetivos são os: estudos exploratórios, estudos descritivos e estudos explicativos”. Já as modalidades de pesquisa podem ser classificadas como: Experimental, bibliográfica, documental, estudo de campo e estudo de caso. Os tipos de pesquisas podem ter a forma de abordagem, quantitativa e qualitativa.

A presente monografia será de forma explicativa e estudo de caso, pois terá o objetivo de explicar e demonstrar um caso hipotético sobre as consequências financeiras para a empresa caso ocorra a rescisão por justa causa, o tipo de pesquisa foi bibliográfico, pois consiste em dados através de fontes secundárias. Ela tem a abordagem qualitativa, sendo descritivos os seus resultados.

Para melhor demonstração do resultado da pesquisa será adiante realizado a rescisão de contrato de trabalho de um empregado, considerando sua remuneração na importância de dois salários mínimos atuais, ou seja, R\$ 724,00, nas duas formas, ou seja, direta, sem justa causa e também por justa causa, sendo a rescisão de contrato de trabalho com menos de um ano e outra considerado um contrato com 3 anos de trabalho.

4.1 PROVIDÊNCIAS TOMADAS ANTES DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

O empregador ao querer usar da justa causa, tem que ficar atento, pois as medidas a serem tomadas devem ser proporcionais, entre a conduta faltosa e as penas a serem aplicáveis,

como as advertências e suspensão de maneira a caracterizar posteriormente a justa causa. Consta no Art. 818 da CTL que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer, ou seja, neste caso é o empregador que deverá provar o ato ilícito.

O empregador deve estar embasado em alguns dos itens citados, e com provas concretas, que configure que o empregado não está cumprindo com as normas e regras da empresa, sendo que numa justa causa o empregado perde todos os direitos e isso também pode atrapalhar o início de um novo emprego.

Por outro lado, a demissão por justa causa deve estar indubitavelmente caracterizada porquanto a ausência de caracterização por parte do Empregador lhe trará como consequência, via judicial, a alteração da demissão para sem justa causa com consequências financeiras advindas dessa modalidade rescisória, além de, em situações específicas ocorrer o questionamento de dano moral por parte do Empregado.

Segundo Zanluca (2012, p.03), os elementos e características que configuram justa causa são:

- Gravidade : o empregador deve usar o bom senso no momento da dosagem da pena, ela deve ser aplicada correspondente o grau da falta cometida. Essa punição pode ser de quatro formas, advertência verbal, advertência escrita, suspensão e a demissão.
- Atualidade: mostra que a punição tem que ser aplicada em seguida á falta, sem intervalo de tempo, pois pode considerar perdão tácito.
- Imediação: A imediação diz respeito à relação entre causa e efeito, ou seja, à vinculação direta entre a falta e a punição.

As penalidades não devem ter a finalidade de prejudicá-lo, não podem consistir em rebaixamento de função, de remuneração ou multa, elas devem ser um alerta em relação às atitudes que estão sendo tomadas pelo funcionário.

4.2 AS CONSEQUÊNCIAS, PENALIDADES DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Segundo Ferreira Pinto (2007), o principal dever do empregado com a empresa é a prestação de serviço pela qual foi contratado; todavia ele tem a obrigação de cumprir suas funções com pessoalidade, com fidelidade, com colaboração, com diligência e com obediência.

É considerada justa causa quando o empregado faz desaparecer a confiança entre as partes; sendo assim o empregado perde todos os direitos adquiridos até o momento dentro da empresa, sendo que para ele a consequência da justa causa pode soar um pouco mais, já que muitas empresas procuram a referência pessoal para se contratar uma pessoa.

Das penalidades aplicadas, estão as advertências que é a ação que advertir e chama a atenção verbalmente ou por escrito e a suspensão que é mais rigorosa, pois é o afastamento do empregado de suas atividades por um período determinado pelo empregador.

E tem também a recusa para assinar a advertência ou suspensão, sendo que nesse caso, o empregador tem o dever de chamar duas testemunhas, relatar o caso e ler o documento e em seguida repassar para as testemunhas assinarem justificando a recusa do empregado de assinar o mesmo.

Quando se demite um empregado por justa causa o empregador tem que tomar todas as cautelas, para que isso não venha no futuro se tornar uma ação por danos morais e, sendo assim, as obrigações são recíprocas. Se a empresa precisa comprovar a demissão por justa causa o empregado que, por sua vez, tenha sofrido algum dano que seja relevante também tem o dever de comprovar a causalidade.

A repercussão financeira para a empresa que não toma as cautelas necessárias, são as mesmas atribuídas ao empregado pois, com isso, a empresa acaba tendo que pagar mais do que teria pago se tivesse feito uma rescisão sem justa causa, por isso a importância das provas. Talvez a maior implicação que possa ocorrer para o empregador, no caso da descaracterização da justa causa, é a possibilidade de o empregado mover uma ação por danos morais, pelas consequências causadas pelo fato de ter sido acusado de falta que comprovadamente não cometeu.

Portanto, o poder do empregador tem limitações, pois a CLT protege o empregado das arbitrariedades que possam vir a acontecer por parte do patrão, que deverá estar atento à legislação, aplicando sanções justas e proporcionais à falta cometida pelo empregado.

4.3 CASOS DE JUSTA CAUSA

Segundo Reani (2010) uso indevido de *internet* no trabalho pode gerar demissão, atividades corriqueiras na *internet* doméstica podem ser proibidas em ambiente de trabalho. Quem desrespeita as regras está sujeito à punições e até demissão.

De acordo com Calvo (2005), o uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho é polêmico e desafiador. O tema provoca calorosas discussões, pois não se trata somente de discutir os princípios do empregado *versus* o poder diretivo do empregador perante o Direito do trabalho.

Outra situação é o abandono de emprego por 30 dias consecutivos, onde alguém deixa o exercício de um cargo, sem prévia licença do superior hierárquico ou empregador, de forma injustificável, do prazo que nesta lhe foi concedido.

A legislação trabalhista não estabelece prazo para caracterizar o abandono de emprego, porém, o parâmetro utilizado pelos tribunais após vários julgamentos é de 30 (dias), pois considera esse período como prazo razoável para se demonstrar o desinteresse do empregado por seu emprego.

Para caracterizar o abandono de emprego são necessárias faltas ininterruptas dentro de determinado período, pois se as faltas forem alternadas não caracterizam o chamado abandono de emprego, mas sim a desídia (artigo 482 da CLT, alínea “e”), ou seja, o desleixo do empregado no cumprimento de suas obrigações contratuais.

Ressalta-se, que a ausência do empregado deve ser injustificada, ou seja, ele literalmente desaparece e não explica o motivo de suas faltas.

5. DIREITOS RESCISÓRIOS

Demonstra-se a seguir os aspectos financeiros decorrentes da rescisão por justa causa e também sem justa causa, de maneira a evidenciar os reflexos financeiros advindos da alteração da rescisão por justa causa para sem justa causa.

Dos direitos sem justa causa segundo Baraúna (2009, p.302):

- a) Contrato de trabalho com menos de um ano, o empregado tem direito ao aviso prévio, salário-família, férias proporcional e 1/3 sobre férias, saldo de salário, 13º salário, FGTS e 40% do FGTS depositado, mais o seguro desemprego.
- b) Contrato de trabalho com mais de um ano, o empregado tem direito ao aviso prévio, salário-família, férias mais 1/3, caso tenha férias vencidas mais 1/3, 13º salário, saldo de salário, FGTS e 40% do FGTS depositado em conta e o seguro desemprego.

Dos direitos com justa causa segundo Baraúna (2009, p.305):

- a) Contrato de trabalho com menos de um ano, o empregado tem direito a saldo de salário e o salário família.
- b) Contrato de trabalho com mais de um ano, o empregado tem direito ao saldo de salário, férias vencidas mais 1/3 sobre ela e o salário-família.

Para melhor demonstração do resultado da pesquisa será calculado a rescisões de contrato de trabalho de um empregado, com menos de um ano, considerando que trabalhou dez meses e um com mais de um ano, considerando que ele trabalho três anos, sendo que os mesmos tem uma remuneração de dois salários mínimos atuais , ou seja R\$ 724,00.

6. RESULTADO

Na rescisão direta sem justa causa o empregador irá realizar a rescisão com a seguinte situação financeira:

- a) Com menos de um ano (dez meses de trabalho, considerando que foi contratado no primeiro dia útil do mês e saiu no ultimo dia do mês dez, sendo que ele cumpriu aviso prévio no mês dez), segue demonstração na tabela 01:

Tabela 01 – Simulação de rescisão direta sem justa causa - com menos de 01 ano			
Evento	Ref.	Provento	Desconto
Saldo Salário	30	R\$ 1.448,00	-
INSS Saldo Salário	9,00%	-	R\$ 130,32
13º Proporcional	10	1.206,67	-
INSS 13º Proporcional	9,00%	-	108,60
Férias Proporcional	10	1.206,67	-
1/3 Férias Propor.	33.33%-	402,22	-
INSS Férias	Isento	-	R\$ 0,00
Aviso Prévio	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Fgts	10	1.254,93	
Fgts 40%	40,00%	501,97	
Total	-	6.020,46	R\$226,85
		Valor Rescisão Líquido	R\$ 5.793,61

Fonte: Elaborada pela autora

Considerando que nesse caso, ele receberia três parcelas de seguro desemprego.

- b) Com mais de um ano (três anos de trabalho), segue demonstração contida na tabela 2:

Tabela 02– Simulação de rescisão direta sem justa causa - com mais de 01 ano

Evento	Ref.	Provento	Desconto
Saldo Salário	30	R\$ 1.448,00	-
INSS Saldo Salário	9,00%	-	R\$ 130,32
13°	10	R\$ 1.206,67	-
INSS 13° Proporcional	9,00%	-	R\$108,60
Férias proporcional	10	R\$ 1.206,67	
1/3 Férias Propor.	33,33%	R\$ 402,22	-
Férias Vencidas	30	R\$ 1448,00	
1/3 Férias Vencidas	30	R\$ 482,66	
INSS Férias Vencidas	9%		R\$ 130,32
INSS Férias	8%	-	R\$ 38,61
Aviso Prévio	9	R\$ 434,,40	R\$ 0,00
Fgts		R\$ 4.517,76	
Fgts 40%	40,00%	R\$ 1.807,10	
Total	-	R\$12.953,48	R\$407,85
Valor Rescisão Líquido		R\$ 12.545,63	

Fonte: Elaborada pela autora

Considerando que nesse caso ele receberia cinco parcelas de seguro desemprego.

Na rescisão direta com justa causa o empregado irá realizar a rescisão com a seguinte situação financeira:

- a) Com menos de um ano (dez meses de trabalho, considerando que foi dispensado no ultimo dia do mês) segue demonstração na tabela 3:

Tabela 03 - Simulação de rescisão direta com justa causa - com menos de 01 ano

Evento	Ref.	Provento	Desconto
Saldo Salário	30	R\$ 1.448,00	-
INSS Saldo Salário	9,00%	-	R\$ 130,32
Total	-	R\$ 1.448,00	R\$ 130,32
Valor Rescisão Líquido		R\$ 1.317,68	

Fonte: Elaborada pela autora

- b) Com mais de um ano (três anos de trabalho) segue demonstração:

Tabela 04 - Simulação de rescisão direta com justa causa - com mais de 01 ano

Evento	Ref.	Provento	Desconto
Saldo Salário	30	R\$ 1.448,00	-
INSS Saldo Salário	9,00%	-	R\$ 130,32
Férias Vencidas	30	R\$ 1.448,00	-
1/3 Férias vencidas.	30	R\$ 482,66	-
INSS Férias Vencidas	9%	-	R\$ 130,32
Total	-	R\$ 3.378,66	R\$ 260,64
Valor Rescisão Líquido		R\$ 3.117,99	

Fonte: Elaborada pela autora

Na hipótese dessa rescisão de contrato de trabalho ser desconsiderada a justa causa, a rescisão do contrato de trabalho deverá ser calculada com os seguintes direitos trabalhistas assegurados ao Empregado:

- a) Contrato de trabalho com menos de um ano, o empregado tem direito ao aviso prévio, salário-família, férias proporcional e 1/3 sobre férias, saldo de salário, 13º salário, FGTS, (40% do FGTS depositado, mais o seguro desemprego esses dois recursos são específicos para cada caso, pois depende do juiz arbitrar uma sentença dizendo se ele receberá a multa de 40% e quantas parcelas do seguro desemprego acha justo).
- b) Contrato de trabalho com mais de um ano, o empregado tem direito ao aviso prévio, salário-família, férias mais 1/3, caso tenha férias vencidas mais 1/3, 13º salário, saldo de salário, FGTS e (40% do FGTS depositado, mais o seguro desemprego esses dois recursos são específicos para cada caso, pois depende do juiz arbitrar uma sentença dizendo se ele receberá a multa de 40% e quantas parcelas do seguro desemprego acha justo).

Os cálculos da desconsideração por justa causa são:

- a) Com menos de um ano (dez meses de trabalho, considerando que foi contratado no primeiro dia útil do mês e saiu no último dia do mês dez, sendo que ele cumpre aviso prévio no mês dez):

Tabela 05 - cálculos da desconsideração por justa causa com menos de 01 ano

Evento	Ref.	Provento	Desconto
Saldo Salário	30	R\$ 1.448,00	-
INSS Saldo Salário	9,00%	-	R\$ 130,32
13º Proporcional	10	1.206,67	-
INSS 13º Proporcional	9,00%	-	108,60
Férias Proporcional	10	1.206,67	-
1/3 Férias Propor.	33.33%-	402,22	-

INSS Férias	Isento	-	R\$ 0,00
Aviso Prévio	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Fgts	10	1.254,93	
Fgts 40%	40,00%	501,97	
Total	-	6.020,46	R\$226,85
Valor Rescisão Líquido		R\$ 5.793,61	

Fonte: Elaborada pela autora

b) Com mais de um ano (três anos de trabalho):

Tabela 06 - cálculos da desconsideração por justa causa com mais de 01 ano

Evento	Ref.	Provento	Desconto
Saldo Salário	30	R\$ 1.448,00	-
INSS Saldo Salário	9,00%	-	R\$ 130,32
13°	10	R\$ 1.206,67	-
INSS 13° Proporcional	9,00%	-	R\$108,60
Férias proporcional	10	R\$ 1.206,67	
1/3 Férias Propor.	33,33%	R\$ 402,22	-
Férias Vencidas	30	R\$ 1448,00	
1/3 Férias Vencidas	30	R\$ 482,66	
INSS Férias Vencidas	9%		R\$ 130,32
INSS Férias	8%	-	R\$ 38,61
Aviso Prévio	9	R\$ 434,,40	R\$ 0,00
Fgts		R\$ 4.517,76	
Fgts 40%	40,00%	R\$ 1.807,10	
Total	-	R\$12.953,48	R\$407,85
Valor Rescisão Líquido		R\$ 12.545,63	

Fonte: Elaborada pela autora

Conforme o problema proposto na pesquisa e demonstrado anteriormente os reflexos financeiros imputados à empresa pela ausência das cautelas devidas para a caracterização da justa causa, importa no desembolso financeiro da importância de R\$5.793,61 para menos de um ano e de R\$ 12.545,63 para mais de um ano, sendo que não foi calculado o valor das parcelas de seguro desemprego que o empregado poderá ou não receber de acordo com o que for estipulado pelo juiz.

7- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa tem como fidelidade à ordem proposta no sumário, apresentou os tipos de contratos, tipos de rescisões suas causas e consequências diante da rescisão por justa causa os direitos, e também demonstrou como principal objetivo geral dessa pesquisa as diversas formas de rescisão de contrato de Trabalho e o procedimento que a CLT mostra nas formas variadas de justa causa.

O trabalho foi bibliográfico, explicativo, também um estudo de caso prático de uma situação hipotética, demonstrando as consequências financeiras para a empresa caso ocorra à rescisão por justa causa sem observar as cautelas que justificam e caracterizam a causa.

Demonstrou as formas de rescisão de contrato de trabalho, sendo que o item de maior destaque é a rescisão por justa causa que, embora seja de iniciativa do empregador, é provocada pelo empregado; também foi dissertado e demonstrado acerca das principais verbas devidas ao empregado, bem como as verbas que deixará de perder ou não, por ter rescindido o contrato de trabalho.

Considerando que os cálculos foram demonstrados como hipótese, caso a rescisão por justa causa seja revertida pelo empregado não há como aqui exemplificar o valor relativo à indenização, no caso de danos morais, pois é uma situação peculiar, sendo que se trata de ação judicial necessária em que o Empregado necessita comprovar o nexos causal entre o fato que resulta da justa causa e a agressão moral sofrida, sendo atribuído, para cada caso, um determinado valor estabelecido pelo juiz responsável.

Portanto, foi demonstrado que as empresas que tomam as cautelas devidas têm uma economia, e deixa de pagar algumas verbas trabalhistas. Este é o resultado da pesquisa, quando a empresa precisa efetivamente demitir o empregado por justa causa, ela tem que inicialmente tomar todas as cautelas; caso contrário, ela terá consequências, fazendo com que ela tenha custos mais elevados.

Por fim demonstrou que a empresa que não toma as cautelas devidas, tem que fazer a rescisão sem justa causa, assumindo o ônus dessa modalidade de rescisão, caso contrário ela vai responder por essa ausência de cautelas, pois caso ela seja transformada sem justa causa posteriormente na justiça do trabalho, é a empresa que vai ter que responder por esses encargos.

No entanto foi encontrado limitações para que se utilizasse de casos concretos, já que o objetivo da pesquisa era fazer uma demonstração de qual seria às consequências financeiras que a empresa teria caso ocorresse uma rescisão por justa causa, e a comparação caso ela seja transformada em sem justa causa, mais com a existência de várias categorias de salários e cargos, limita-se a uma comparação, portanto indica a possibilidade de trabalhos futuros, para que se consiga esse resultado final com casos concretos.

Diante do exposto, se faz destacar que o presente trabalho acadêmico cumpre sua finalidade de demonstrar as causas e consequências financeiras que vem a ser buscado no tema proposto.

4. REFERÊNCIAS

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BATALHA, Wilson de Souza Campos, **Rescisão Contratual Trabalhista**. São Paulo: 3ed, LTR, 1997.

BRASIL. Decreto de Lei nº 5.452 , de 01 de maio de 1943 – **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: Jan.2014.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o Aviso Prévio . Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm>. Acesso em: Jan. 2014.

BRUYNE, Paul de. **Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais: os pólos da prática metodológica**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

CALVO, Adriana Carrera - Artigo **O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6451/o-uso-indevido-do-correio-eletronico-no-ambiente-de-trabalho/3>> Acesso em: Jan. 2014.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 35 ed, São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ed. São Paulo: LTR, 2009.

FERREIRA PINTO, Flavia. **Previdenciário/Trabalhista Embriaguez: Justa Causa para Extinção do Contrato de Trabalho?** 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/9575/embriaguez/2>>. Acesso em: Jan.2014.

FILHO, Ives Gandra Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo o Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

KERLINGER, Fred N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: EPU, 1980.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10 ed, São Paulo: Atlas, 2006.

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

REANI, Valéria. **Uso Indevido de internet no trabalho pode gerar demissão**. 2010. Disponível em: <<http://www.valeriareani.com.br/?p=794>>. Acesso em: Jan.2014.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2009.

ZANLUCA, Júlio Cesar. **Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa do Empregado**. 2012. Disponível em: <http://www.abcvida.org.br/artigos_detail.php?id_artigos=15> Acesso em: Jan.2014.