

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITARIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**JOYCE MOURA SOARES
SANDRA APARECIDA DE AVILA**

**RESCISÃO POR JUSTA CAUSA: QUADRO DE INCIDÊNCIAS
LEGISLATIVAS**

**VOLTA REDONDA
2017**

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITARIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**RESCISÃO POR JUSTA CAUSA: QUADRO DE INCIDÊNCIAS
LEGISLATIVAS**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Contábeis do UniFOA como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Alunas:
Joyce Moura Soares
Sandra Aparecida de Avila

Orientador:
Professor Mestre Augusto Felipe de Souza
Leão

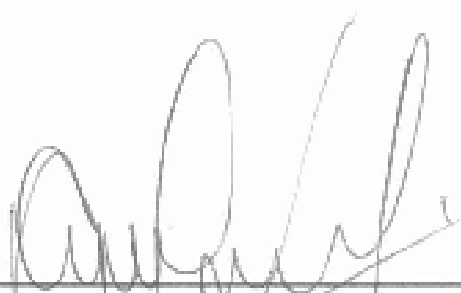
VOLTA REDONDA
2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado RESCISÃO POR JUSTA CAUSA: QUADRO DE INCIDÊNCIAS LEGISLATIVAS elaborado por Joyce Moura Soares e Sandra Aparecida de Ávila, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do curso de Ciências Contábeis.

Aprovada em 31 de agosto de 2017.

Banca Avaliadora:



Professor Orientador

Augusto Felipe de Souza Leão, Mestre - UniFOA



Professor Avaliador

Agamêmnon Rocha Souza, Mestre - UniFOA



Professor Avaliador

Jason Paulo Tavares Faria Junior, Doutor - UniFOA

A mente que se abre a uma nova
ideia jamais voltará ao seu tamanho
original.

(Albert Einstein)

Dedicamos este artigo em especial ao nosso orientador Augusto Leão, por sua responsabilidade e dedicação e apoio incessante para a conclusão deste trabalho. A todos os professores e mestres do curso que nos apoiaram e nos incentivaram nessa trajetória.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecemos a Deus pelo dom da vida e por nos ter proporcionado caminhos para estar concluindo este curso.

Agradecemos a nossa família que a todo instante nos incentivou, e que a todo o momento nos deram o apoio necessário.

Aos professores e mestres deste curso que ao decorrer dos quatro anos dividiram seus conhecimentos. E em especialmente nosso querido mestre Augusto Leão por ter tido paciência para nos ensinar e ajudar no nosso trabalho de conclusão.

E a todos aqueles que de forma direta ou indireta torceram por nós e participaram da nossa formação.

A todos vocês nossos agradecimentos.

RESUMO

O presente trabalho abordou a questão da rescisão por justa causa, objetivando a construção de um quadro de incidências legislativas. Aparentemente este tema não se apresenta de grande importância para o operador, pois remete para matérias e assuntos não diretamente tratados em uma disciplina específica do curso de Ciências Contábeis. Entretanto, ao analisar o dia a dia da vivência profissional pode-se verificar que o contador se recorre da existência de modelos simplificados de consulta que possibilitem minimizar os problemas de verificação da correta aplicação da legislação, quando da realização de trabalhos que resultam na apuração de responsabilidades que podem, e serão na maioria das vezes submetidos ao crivo do poder judiciário, com serias consequências para as partes envolvidas. Para o empregado para saber as parcelas que poderá pleitear em um pleito desta natureza e para empresa as consequências de sua política de pessoal, e dos encargos que estas decisões poderão resultar. Desta forma, este trabalho oportunizou uma maneira de criar um quadro de incidências, que gera para o contador a certeza de que os procedimentos que vem realizando estão tecnicamente corretos perante a legislação vigente sobre a matéria. O objetivo concretizado neste trabalho é, portanto o instrumento do quadro de incidências legislativas.

Palavras-chave: rescisão – justa causa – legislação.

ABSTRACT

This paper addressed the issue of termination for just cause, aiming at the construction of a framework of legislative incidences. Apparently this topic is not of great importance for the operator, because it refers to matters and subjects not directly treated in a specific discipline of the course of Accounting Sciences. However, when analyzing the day-to-day life of the professional experience, it can be verified that the accountant has recently been informed of the existence of simplified consultation models that make it possible to minimize the problems of verifying the correct application of the legislation, when performing work that results in the responsibilities that can and will most often be submitted to the judiciary, with serious consequences for the parties involved. For the employee to know the parcels that can plead in a lawsuit of this nature and for company the consequences of its personnel policy, and of the charges that these decisions may result. In this way, this work has provided a way to create a table of incidents, which generates for the accountant the certainty that the procedures he has been carrying out are technically correct in the current legislation on the matter. The objective of this work is therefore the instrument of the legislative impact framework.

Key words: termination - just cause – legislation.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. CONCEITO E IMPORTÂNCIA.....	10
3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS PROCEDIMENTOS.....	16
4. SISTEMÁTICA ATUAL.....	18
5. ESTUDO DE CASO.....	30
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
7. REFERÊNCIAS.....	40

1. INTRODUÇÃO

O tema rescisão por justa causa se inclui no rol de diversos outros temas, que possuem alta relevância para o profissional das ciências contábeis, pois representa grande parcela dos procedimentos atribuídos ao profissional, seja ele como empregado bem como profissional liberal.

É necessário entender que uma abordagem sistemática do tema “rescisão por justa causa: quadro de incidências legislativas.”, representa um estudo transversal de disciplinas como direito do trabalho, direito tributário, e contabilidade de um modo geral. Desta forma, o estudo de um tema deste porte por si só justifica-se como de relevância para um trabalho de conclusão de curso.

Há que se admitir que essas rotinas trabalhistas normalmente não fazem parte da grade curricular até porque são tratadas em disciplinas diferenciadas só se fazendo em conjunto quando do desenvolvimento do estágio supervisionado no Núcleo de Prática Contábil – NPC, onde a vivência profissional é efetivada.

Objetivando a análise deste tema, o presente trabalho pretende ressaltar no seu capítulo primeiro a importância deste tema para o profissional da área contábil, para em um segundo momento conceituar todos os constructos que serão utilizados ao longo da pesquisa, e como estes conceitos evoluíram ao longo do tempo desde a edição da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Feito isto, será realizada uma pesquisa bibliográfica normativa, procurando verificar quais os diplomas legais que teriam aplicação na pesquisa proposta, para finalmente aplicar em um caso concreto toda esta sistemática levantada de forma prática e efetiva.

Assim, concluído o estudo de caso pode-se, verificar se existe realmente um padrão procedimental normativo para o tema abordado, como hipótese a ser testada ao longo do presente trabalho, cujo resultado será instrumentalizado em um quadro de incidências legislativas.

2. CONCEIRO E IMPORTÂNCIA

A rescisão pode ser entendida como o cancelamento de um contrato. Isto significa que um acordo de vontades denominado de contrato será destruído, ou seja, haverá um distrato. Tecnicamente pode-se afirmar que o contrato realizado será anulado ou cancelado em face de uma lesão decorrente do descumprimento de uma obrigação assumida por uma das partes, que se obrigou através deste instrumento.

A rescisão contratual, segundo esta tipologia, corresponderia a ruptura do contrato de trabalho em face a nulidade. É o q ocorreria, hoje, com contratos efetivados pelas entidades estatais, sem a ocorrência do prévio serviço público. É curioso perceber, entretanto que a CLT - e a própria cultura cotidiana trabalhista – se utiliza da expressão rescisão para tratar, indistintamente, de todas as modalidades de ruptura contratual trabalhista. (DELGADO Mauricio Godinho 2007, p. 125)

Cabe registrar que a legislação admite vários tipos de contratos, dentre os quais pode-se afirmar que alguns deles permitem uma resolução a qualquer momento desde que as cláusulas neles contidas admitam a existência dessa hipótese. Este fato é muito comum nos contratos em geral, tendo em vista que sempre haverá a possibilidade de uma parte não poder cumprir com as obrigações ali contidas.

Isto também se aplica aos contratos trabalhistas, uma vez que a própria legislação cria mecanismos para a sua solução. Ou seja, a rescisão trabalhista está sujeita a uma série de restrições impostas pela legislação para sua consumação, dentre elas podemos citar o preenchimento obrigatório do termo de rescisão do contrato de trabalho – TRCT, e respectivo documento de comunicação a delegacia do trabalho da referida rescisão.

O tema de rescisão adotado pela legislação é um documento obrigatório para qualquer tipo de solução do contrato de trabalho, e tem por objetivo discriminar todos os valores computados na resolução do contrato a qualquer título, sejam parcelas de salários e outras disponibilidades, bem como os descontos efetuados nas receitas auferidas pelo empregado, que ora rescinde o contrato de trabalho.

Na esteira destes conceitos, verifica-se na legislação que existem diversas formas de rescisão do contrato, dentre as quais pode-se citar as seguintes: em primeiro lugar, aquelas que foram geradas pelo empregador, significando com isto que a ruptura do contrato ocorreu por não mais interessar ao empregador, e neste diapasão surgem questões relevantes no que se refere à espécie de contrato que hora se rescinde, se é de prazo determinado, indeterminado, ou de experiência.

Em um segundo momento, temos as rescisões que serão geradas a partir da lesão ocasionada pelo empregado, que também irá variar de acordo com a espécie de contrato celebrado em função da sua temporariedade. Entretanto, existe também a hipótese da relação contratual ser rompida pela extinção de uma das partes contraentes: morte do empregado, ou extinção da empresa ou morte sem sucessão do empregador.

A primeira forma de relevância para o ordenamento jurídico é a rescisão contratual do pacto laboral, quando o empregado comete uma falta que permite a rescisão do contrato de trabalho. Esta forma é denominada como de demissão por justa causa, conforme dispões o artigo 482 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que é a mais severa das penalidades que se possa aplicar a um empregado, por isso é necessário que o empregador tenha plena e absoluta prova do fato, tendo de estar sempre de acordo com as normas pertinentes ao caso, para nele aplicar lá, tentando antes de todas as formas de advertências existentes e por último a demissão por justa causa.

Torna-se necessário que haja imputada ao empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho. Nos de menor gravidade agirá o empregador de acordo com a proporcionalidade da falta, punindo o culpado de maneira mais branda, correspondente ao maior ou menor grau da ofensa cometida, mas sem chegar ao extremo absoluto da rescisão da relação de empregado. (Moraes Filho 1968, p.129).

É importante saber os direitos do empregado, empregador e o que deve ser calculado na hora da demissão por justa causa, para agir com a lei incidente, e evitar que ambas as partes saiam com prejuízos. Cabe registrar que ao demitir um funcionário por justa causa sem esta existir, poderá o empregador sofrer sanções jurídicas, e em alguns casos de pagar indenizações por danos morais ao empregado.

O tipo enumerativo ou limitativo ao qual se subordina a lei brasileira, tal como indica a sua própria denominação, é aquele no qual a lei enumera as faltas graves, tanto do empregador como do empregado e limita, naturalmente, a ação do juiz à apreciação das figuras faltosas especificada, não sendo a ele lícito aceitar qualquer fato ou ato que conhecida nos respectivos conceitos (LACERDA, 1947, p. 97)

Os procedimentos para pagamento dos direitos devidos ao funcionário mudam de acordo com o tipo de rescisão, podendo ela ser por justa causa por parte do empregado, empregador e ambas as partes. Nesse sentido, podemos identificar várias hipóteses que poderão ocorrer na rescisão do contrato de trabalho, face às posições que podem assumir tanto o empregado como o empregador.

Nesse sentido, analisando os artigos 482 até o 484 da CLT, temos:

Art. 482 - 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 à 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;

Art. 483 - 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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Assim, verifica-se que existem várias hipóteses que serão abordadas ao longo do trabalho de forma mais analítica, em decorrência da legislação acima mencionada. São elas:

- a) Quando promovida pelo empregador para empregado com mais de um ano;
- b) Promovida pelo empregador para Empregado com menos de um ano;
- c) Quando promovida pelo empregado com mais de um ano;
- d) Empregado com menos de um ano;
- e) Quando ocorrida por culpa recíproca para empregado com mais de um ano;
- f) Ocorrida por culpa recíproca para empregado com menos de um ano;
- g) Demissão indireta para empregado com mais de um ano;
- h) Demissão indireta para empregado com menos de um ano.

Cabe registrar, que qualquer que seja a resolução do contrato é obrigatório à homologação para aqueles com mais de um ano de serviço na empresa. A homologação é o ato de efetuar pagamentos das verbas rescisórias que o empregado tem direito perante as autoridades competentes (sindicatos de categoria

profissional ou Ministério do trabalho e Previdência Social), as quais darão assistência cumprindo a legislação vigente.

Art. 477, § 1 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970).

Esta homologação é realizada pelos sindicatos de categoria profissional ou Ministério do trabalho e Previdência Social é dada de forma gratuita e será praticada na presença do empregado e de um representante da parte do empregador podendo este ser representado por procurador legalmente constituído ou representante legal que comprove qualidade.

Os documentos necessários para a homologação da rescisão são os seguintes:

- a) Pagamento das verbas salariais e indenizatórias
- b) Termo de Rescisão Contratual
- c) CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada
- d) Extrato analítico do FGTS
- e) GRFC- Guia de Recolhimento de multa Sobre FGTS
- f) Atestado de saúde demissional
- g) Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores a data de demissão
- h) Comprovação de descontos efetuados na rescisão
- i) Apresentação das guias de recolhimento do Imposto Sindical Profissional e Patronal dos últimos dois anos a data de desligamento.

Com a rescisão por justa causa é devida pela perda de confiança do empregador para o empregado, ela se constitui-se em atos de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, negociação habitual, condenação criminal, embriagues em horário de expediente, violação de segredos da empresa, indisciplina ou insubordinação, abandono do emprego, ofensas, agressões entre outros.

Diante do exposto se verifica o auto grau de complexidade da matéria ora pesquisada, e sua importância na práxis profissional, face a quantidade de operações que serão realizadas utilizando se este instrumental ao longo da vida do profissional de contabilidade.

Volta Redonda						
Vara do Trabalho	out/16	nov/16	dez/16	jan/17	fev/17	Total
1°	144	139	118	71	144	616
2°	166	169	120	99	143	697
3°	139	139	117	85	139	619
Total	449	447	355	255	426	1932

A título de lustração foram compilados os cinco últimos meses das estatísticas do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região relativo a comarca de Volta Redonda. Estes dados significam a quantidade de reclamações trabalhistas distribuídas, ou seja, apenas uma parte das rescisões realizadas neste período na comarca, as quais atingem uma média mensal em torno de quatrocentas reclamações mensais, em época em que temos a ocorrência dos festejos natalinos e do carnaval, que sabidamente é conhecido como épocas de maior oferta de emprego e menor taxa de desemprego.

É bem verdade que não existe uma análise que possa afirmar que as rescisões foram feitas de forma errada, mas pode-se afirmar que as rescisões realizadas neste período tiveram um alto índice de não conformidade com os parâmetros estipulados pelo direito do trabalho, o que evidentemente resultou em ressalvas durante as homologações, o que remete as partes a um posterior conflito judicial.

Para que seja possível o entendimento desta questão, e o grau de complexidade hoje atingido, a pesquisa será iniciada com a evolução histórica do instituto, o que sem dúvida demonstrará a complexidade e a importância do tema ora pesquisado, face as mudanças legislativas ocorridas na última década.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS PROCEDIMENTOS

Inicialmente, cabe registrar que o trabalho realizado pelo homem sempre foi uma atribuição a ele imposta como meio de produzir os bens necessários a sua sobrevivência, e porque não, a estabelecer uma qualidade de vida melhor em função dos resultados obtidos. Este trabalho, na verdade, produzia como resíduo uma proteção das intempéries que o mundo sempre impõe as pessoas.

Desta forma, se pode afirmar que o trabalho existe desde o nascimento da espécie humana sobre a face da terra, como instrumento de garantia da sua sobrevivência, e dos seus semelhantes quando reunidos em pequenos grupos ou em grandes comunidades. Nesse sentido, é evidente que também serviu de fonte para lutas pelo domínio de comunidades que possuíam bens produzidos e estocados capazes de garantir a sobrevivência do grupo (Delgado, 2011, p.112).

Nesta época o trabalho era atribuído aos povos escravizados, razão pela qual havia grande interesse em possuir um número grande de escravos, o que justificou durante toda história humana a criação do Instituto da Escravidão, que na verdade nada mais é do que considerar o escravo como bem ou coisa, justificando desta forma a não atribuição dos direitos civis fundamentais, como ocorreu no Brasil Império e na formação dos estados americanos do norte, onde a influencia cristã dada a este artifício permitia a convivência entre o conceito de moral religiosa e a escravidão na forma que hoje se conhece.

Em uma rápida compilação histórica, pode-se dizer que no final da idade média, já haviam trabalhadores autônomos, convivendo ainda com escravos, muito embora a jornada de trabalhos impostas pouco diferenciava do trabalho escravo, pois neste período a jornada de trabalho as vezes ultrapassava dezoito horas diárias de trabalho, sem repouso semanal remunerado, tanto para homens, mulheres, e crianças, sejam quaisquer que fossem as suas idades (Nascimento,2002, p.89).

A partir desta época, se inicia um movimento da modernidade contemporânea, onde a massa de trabalhadores cresceu vertiginosamente, e com isto a complexidade dos procedimentos necessários ao pagamento das verbas salariais dos indivíduos. Isto significa, que aquilo que era feito na antiguidade pelo

senhor feudal, emitindo um ou dois recibos ao final do mês, foi substituído por uma quantidade, extremamente grande, de recibos que não mais poderiam ser feitos adotando-se os procedimentos antigos.

Para se ter uma ideia da evolução da necessidade de um procedimento que admita não só a automação, mas que permita uma maior velocidade, pode-se observar a partir dos os dados referentes as rescisões contratuais na região sudeste do Brasil, segundo os dados do Ministério do Trabalho, considerando aquelas realizadas no mês de março de 2017, compilando-se também o acumulado dos últimos doze meses , para se ter uma ideia da importância do tema ora pesquisado. Vejam-se os dados fornecidos pelo CAGED:

PERÍODO	RESCISÕES
MARÇO 2017	676.149
JAN A MAR 2017	1.959.213
ACUMULADO 12 MESES	8.131.427

Analisando a tabela acima, verificar-se que mais de meio milhão de pessoas fizeram a sua rescisão trabalhista durante o mês de março de 2017, significando com isso que o conhecimento da estrutura conceitual das hipóteses norteadoras da rescisão trabalhista por justa causa deverão estar presentes em numero significativo destas rescisões. Suponha se que apenas vinte por cento deste quantitativo fossem de rescisões por justa causa, isto significaria mais de cento e vinte mil rescisões em apenas um único mês. E, considerando um período de doze meses teríamos um número absurdo de um milhão novecentos e cinquenta e nove mil duzentos e treze rescisões em apenas três meses do corrente ano, o que evidentemente configura um número muito grande, que é confirmado pelo acumulado nos últimos doze meses de rescisões realizadas que atingiram um total de oito milhões, cento e trinta e um mil, quatrocentos e vinte e sete procedimentos, realizados no período.

A importância destas estatísticas, aparentemente não é muito alarmante, mas dividindo se este número por doze meses verifica-se em torno de seiscentos e sessenta e sete mil e dezoito casos de rescisão por mês, as quais dividindo se por vinte e dois dias úteis indicam trinta mil, e oitocentas rescisões, diariamente, dividido pelos estados que compõe o sudeste brasileiro: São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo.

4. SISTEMÁTICA ATUAL

Rescisão por justa causa dada pelo empregado. Na atual sistemática das rescisões trabalhistas por justa causa, é importante verificar as hipóteses em que esta rescisão ocorreria nos diversos tipos de contratos de trabalho. Considerando inicialmente as causas de rescisão previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas – Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, e suas alterações posteriores. Assim, é possível identificar várias causas que justificam a rescisão do contrato por parte do empregador, tendo em vista que o empregado realizou ações incompatíveis com a manutenção do contrato de trabalho, e que autorizam efetivamente o rompimento do vínculo empregatício. Pode se enumerar as seguintes ações que autorizam tal entendimento. Como veremos a seguir:

A primeira hipótese a ser considerada é o ato ou ação de improbidade. Esta conduta esta relacionada a uma ação ou omissão dolosa, o que significa que intencionalmente o empregado quis o resultado não autorizado, que se caracteriza em uma vantagem qualquer indevida para si ou para outrem, como bem menciona (Lamarca, 1983, p.335).

Nesse mesmo sentido, (Delgado, 2011), ensina que "trata-se da conduta faltosa da obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem.", notadamente indevida. Assim, nesta hipótese o trabalhador assume o risco de praticar um ato tido como desonesto ou desabonador, devendo responder pelos atos praticados, o que induz a uma perda da confiança que deverá haver entre o empregado e o empregador. Entretanto, cabe registrar que esta conduta deverá ser amplamente demonstrada e documentada para que se possa ser provada em possível ação judicial futura, com o bem nos ensina (Martins, 2010, p.27).

É evidente que este ato de improbidade deverá ocorrer dentro do período de trabalhos perante o empregador, podendo, evidentemente, caso haja uma conduta incompatível com o desempenho de suas funções realizadas fora do ambiente de trabalho, também constituir motivo para a dispensa, e conseqüente ruptura o contrato de trabalho, como bem entende a doutrina e a jurisprudência dos tribunais,

como se verifica no Recurso de Revista, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em relatoria do Ministro Mozart V. Russomano, conforme citação de Martins (2010, p.29) (TST, Primeira Turma, Recurso de Revista 13/71, julgado em 13 de maio de 1971). Mas, há que se ressaltar que existe também um grande entendimento doutrinário em sentido contrário, no sentido que quando o ato de improbidade não for realizado dentro do local de trabalho, não afetaria as relações empregatícias. Há que se avaliar melhor a questão, pois não encontra respaldo no entendimento dos tribunais superiores, que analisam esta questão em última instância.

A segunda hipótese de ruptura por justa causa é a chamada incontinência, também denominada de má conduta, ligada mais aos aspectos da vida sexual dos indivíduos. Nesse sentido, podem-se enumerar atos de libertinagem, uso e porte de pornografia, bem como atos obscenos praticados dentro do ambiente do trabalho (Martins, 2008, p.74).

É bem verdade, como bem menciona Almeida (2011, p.263), que este mau procedimento também pode estar relacionado a produzir danos em equipamentos do empregador para que a produção não se realize de forma adequada e dentro dos padrões definidos pelo empregador. Isso significa que qualquer ato incompatível com o ambiente de trabalho que possa impedir que a produção do serviço ocorra de forma natural e sem problemas, excluídas as hipóteses de danos naturais, constitui a hipótese agora tratada.

Cabe registrar que a conduta praticada pelo empregado nos casos de incontinência no que tange ao local de sua realização divide os autores em pelo menos duas correntes divergentes. A primeira somente admite que a conduta penalizada seja realizada pelo empregado no local do serviço, o que significa que ele o empregado estaria no exercício das funções para as quais fora contratado, e dentro do estabelecimento ou sobre as ordens do empregador. Na segunda corrente a conduta penalizada seria realizada em qualquer lugar, afetando de forma direta ou indireta a imagem do empregador.

Em ambos os casos fica a questão em aberto no sentido definir qual a abrangência do contrato de trabalho celebrado entre as partes, pois no primeiro caso a ofensa é direta ao patrimônio material e imaterial do empregador. Mas, o que se pretende proteger é a imagem do empregador na comunidade, supondo que o

comportamento dos seus agentes em sociedade poderia impactar a imagem do empreendimento desenvolvido pelo empresário naquela localidade. Dessa forma ambas as posições são defensáveis, muito embora deva se definir a abrangência do contrato e se estas condutas sofrerão penalidades ou não. Veja-se nesse sentido Lacerda (1976, p.96).

A hipótese que se segue é a da negociação habitual por conta própria ou alheia dentro do estabelecimento onde trabalha o empregado, constituindo ou não ato de concorrência para a empresa contratante. Nesse sentido pode-se afirmar que a negociação se refere à prática de atos de comércio (Martins, 2008, p.74). Mas, não se trata apenas de um ato isolado, mas sim de um ato habitual praticado pelo empregado dentro das dependências da empresa.

Existem autores como Almeida (2011, p.263), que exigem a ocorrência de alguns elementos para a caracterização da negociação habitual. São eles: habitualidade, ausência de permissão do empregador, concorrência a atividade do empresário, e prejudicialidade para o serviço que o empregado presta ao empregador. Nesse sentido, habitualidade pode ser definida como ato contínuo e constante no desempenho das tarefas do empregado. Da mesma forma, a falta de permissão do empregador deverá ser explícita no sentido de que seja proibida a prática dos atos de comércio, pois não ocorrendo tal proibição, se verifica a hipótese do artigo 443 da CLT que autoriza tal conduta, conforme preleciona Martins (2010, p.58).

A hipótese que se segue para a rescisão com justa causa seria a condenação criminal do empregado, depois do trânsito em julgado, salvo nos casos em que tenha ocorrido a suspensão da execução da pena. Isto significa que a condenação criminal somente é relevante quando causa afastamento do empregado do seu trabalho, significando com isto que esta hipótese apenas vai ocorrer quando da condenação a pena restritiva de liberdade em regime de cumprimento de pena que não permita que o sentenciado saia da unidade prisional para realizar qualquer espécie de trabalho.

Deve-se registrar que é muito comum a concessão deste benefício, pois é considerado pela lei penal como medida de socialização do criminoso, mas também, indica que em quanto o empregado estiver sobre o regime de prisão provisória, ou

preventiva, o seu contrato de trabalho está apenas suspenso, não podendo ser rescindido. Entretanto, deve se ressaltar que a condenação criminal para configurar como justa causa, não se refere apenas a atos praticados dentro do estabelecimento do empregador, mas obviamente qualquer ato que resulte em restrição da liberdade (Almeida, 2011, p.263).

A hipótese que se segue é a da desídia no desempenho das funções pelo empregado, definida como a negligência, a preguiça, a má vontade no desempenho das suas atribuições, dentre inúmeras outras que tenham os mesmos resultados práticos, mas de forma reiterada, de tal maneira que se constitua uma regularidade durante o desenvolvimento do trabalho realizado pelo empregado (Martins, 2008, p.75), se constituindo, basicamente, em uma desatenção reiterada, conforme nos ensina Delgado (2011, p.1139). Esta é uma das hipóteses mais comuns na resolução dos contratos de trabalho, mas não se deve esquecer que o ato deverá ocorrer dentro do local de trabalho e de forma reiterada.

A hipótese que se segue é a da embriaguez habitual em serviço. Entendendo aqui que a embriaguez é um estado patológico, podendo indicar que o empregado sofre desta doença e, portanto se comporta ingerindo grandes quantidades de bebida alcoólica. Cabe registrar que o artigo 482 da CLT trata de dois tipos de embriaguez possíveis, sendo a embriaguez em serviço e a embriaguez habitual que refletem sobre o contrato de trabalho. Isto significa que este instituto procura proteger a imagem do empregador perante a comunidade, bem como durante o período laboral como nos noticia Martins (2010, p.87) e Almeida (2011, p.264).

A hipótese que se segue é a da violação de segredo da empresa, ou seja, o empregado divulga conhecimento de propriedade do empregador protegido por alguma norma de marcas e patentes (Martins, 2011, p.76). É importante mencionar que deve haver divulgação e dano em potencial para o empregador. Não se trata apenas de ter conhecimento de um determinado processo ou procedimento que traz vantagem competitiva para o empresário no mercado. Isto protege o empregador de eventuais concorrentes desleais, que podem através de subornos obterem informações neste sentido.

A hipótese que se segue é a prática de ato de indisciplina ou de insubordinação, que para Delgado (2011) “é o descumprimento de regras, diretrizes

ou de ordens gerais do empregador ou dos seus prepostos e chefias, pessoalmente dirigidas aos integrantes ou estabelecimento da empresa”. Nesse sentido pode se entender como indisciplina ou insubordinação o ato do empregado em se opor ao cumprimento das normas da empresa de forma reiterada, entretanto cabe aqui registrar que a ordem dada ao empregado não pode ser manifestamente legal, pois neste caso não estaria obrigado a cumprir a determinação do empregador, pois o ato constituiria um descumprimento da lei, que hipótese alguma pode ser recepcionada como um ato de transgressão de qualquer regra de conduta empresarial.

A hipótese seguinte trata do abandono de emprego pelo empregado. Isto significa que simplesmente o empregado deixou de comparecer ao local de trabalho por um longo período, caracterizando que não mais tem intenção de retornar para prestar os serviços contratados. O lapso temporal, aqui mencionado, não está definido de forma expressa. Entretanto a jurisprudência entende que este se caracteriza com o decurso de trinta dias consecutivos. Na prática este procedimento se torna por demais complexos, em face da necessidade de comparecimento do empregado para a baixa do seu contrato, o que nem sempre é possível e acaba sendo realizado através de meios indiretos como nos noticia Martins (2008, p.35 e 135).

A hipótese que se segue é a do ato lesivo da honra ou da boa forma praticados contra qualquer pessoa no seu ambiente de trabalho, excetuados os casos de legítima defesa própria ou imprópria. Neste caso, a lei protege a imagem do empregador e do seu negócio, conforme se verifica do artigo 472 da CLT, em comentários precisos de Martins (2011, p.77) e Brasil (2011, p.885).

A hipótese que se segue é a prática pelo empregado dos chamados jogos de azar, no ambiente do trabalho, o que traz sérias consequências para o desempenho das tarefas habituais que deixariam de ser realizadas para serem utilizadas na prática dos referidos jogos. Disto se infere que esta habitualidade deve ocorrer durante o horário da prestação de serviço, e não no horário de descanso do empregado, muito embora alguns autores entendam que isto pode constituir ato de improbidade, que atinge a honra subjetiva do empregador e do seu empreendimento (Almeida, 2011, p.268).

Elencadas as hipóteses de rescisão por justa causa com origem em ação do empregado, faz-se necessário verificarem-se as parcelas incidentes neste tipo de rescisão levando em consideração que os demais aspectos das rescisões desta mesma espécie serão tratadas a seguir, ou seja: rescisão indireta, quando a justa causa ocorre por causa do empregador, e quando a culpa é recíproca. Ao pesquisar as incidências legislativas nesta primeira hipótese, e basicamente encontra-se as seguintes parcelas incidentes: saldo de salário, férias, um terço de férias, décimo terceiro, aviso prévio e FGTS, considerando ambas as hipóteses, ou seja da rescisão do contratos com menos de um ano e com mais de um ano de duração. São elas nos contratos com menos de um ano de duração:

- a) Salário. O salário aqui considerado será aquele devido ao empregado na rescisão ou o saldo devido naquela data, cujo fundamento legal são os artigos 457, 458, combinado com o artigo 462, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Esta parcela corresponde à rubrica número 50 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT. Deve-se lembrar que caso haja adicional de insalubridade (rubrica 53- TRCT), deverá ser indicado o percentual e o valor a que o empregado tem direito. Neste mesmo sentido, deve se incluir também as comissões (rubrica 51 – TRCT), gratificações (rubrica 52-TRCT), adicional de periculosidade (rubrica 54-TRCT), adicional noturno (rubrica 55 – TRCT), horas extra (rubrica 56.1 – TRCT), gorjetas (rubrica 57 – TRCT), descanso semanal remunerado (rubrica 58 – TRCT), reflexo de DSR sobre o salário variável (rubrica 59 – TRCT). É evidente que estas parcelas somente incidirão na hipótese de existirem saldos a serem pagos na rescisão do contrato de trabalho, e caso haja atrasos no pagamento incidirá a multa do artigo 477 da Consolidação das Leis Trabalhistas que deverá constar da rubrica 60 do TRCT, bem como as parcelas referentes ao salário família caso o empregado tenha dependentes (rubrica 62 – TRCT).
- b) Férias proporcionais. Inserido na rubrica 65 do TRCT indica a existência de férias proporcionais ao tempo trabalhado já que o contrato tem menos de um ano e, portanto não cabe férias vencidas no

período, como se verifica nos artigo 146, §único, da CLT, e artigo 7, inciso XVII, da Constituição Federal. Cabe registrar, que também deverá ser indicado o valor do terço constitucional (rubrica 68 do TRCT).

- c) Férias vencidas. Considerando que a hipótese tratada é de contrato com prazo inferior a um ano, não existe incidência desta rubrica (rubrica 66.1 – TRCT), conforme os artigos 146, 137 da CLT, combinado com o artigo 7, inciso XVII, da CF e artigo 15 da Instrução Normativa 02/92.
- d) Décimo terceiro salário. Este título vai aparecer somente de maneira proporcional, deverá ser lançado sob a rubrica 63 do TRCT, conforme preceitua a Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art.7º, VIII da CF. Não há que se falar em décimo terceiro vencido, pois o contrato é de menos de um ano, devendo, portanto o campo relativo a rubrica 64.1 do TRCT ficar em branco.
- e) Aviso Prévio. Nesta hipótese de rescisão que corresponde às rubricas 69, 70 e 71 do TRCT, não há incidência fácil comando do artigo 487, § 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas e artigo 7º da Constituição Federal.
- f) FGTS. Esta parcela não faz parte daquelas discriminadas no TRCT, mas podem ser lançadas nos campos em branco das verbas rescisórias. Entretanto cabe esclarecer que na hipótese considerada não há incidência da multa sobre os valos do fundo de garantia. Conforme dispões a Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90. Nesse diapasão não haverá esta parcela em todos os seus desdobramentos.

Nos contratos com mais de um ano de duração, as analise das parcelas que compõe esta forma de rescisão são mantidas as mesmas rubricas do TRCT, o que significa que não serão citadas nos tópicos que se seguem.

Nestes aspectos serão incidentes apenas o salário ou seu saldo que estiver em aberto na data da rescisão, conforme artigos 457 e 458 combinados com 462 da CLT e art. 17, I, alínea a da Instrução Normativa nº 2/92. Férias vencidas e proporcionais que houver, conforme artigos 146, §único, da CLT, e artigo 7, inciso

XVII, da CF, 146 e 137 combinado com 130 da CLT, artigo 7º, XVII da CF e art. 15, caput, da IN nº 2/92, bem como o décimo terceiro salário, conforme Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e artigo 7º, VIII da CF. Não incidirão as parcelas de aviso prévio, multa FGTS, FGTS 20% conforme art.487, § 4º da CLT e artigo 7º da CF e Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

O tópico que se segue é a da rescisão por culpa do empregador, ou seja, quando a justa causa for dada pelo empregador. Esta hipótese legal encontra-se prevista no artigo 483 da CLT, que enumera as seguintes situações que autorizam ao empregado a rescindir o contrato. Inicialmente vale a pena definir o que seria uma despedida indireta, e neste sentido deve-se entender aquela que se configura a partir de uma falta grave cometida pelo empregador contra o empregado (Mariza de Abreu Oliveira Machado, 2016, pag.337).

A falta grave, neste caso, é caracterizada pelo não cumprimento da lei ou das condições contratuais ajustadas por parte do empregador. A despedida indireta é assim denominada porque a empresa ou o empregador não demite o empregado, mas age de modo a tornar impossível ou intolerável a continuação da prestação de serviços.

Os motivos que constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, com pagamento de todos os direitos trabalhistas previstos, são os seguintes:

- a) forem exigidos do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) quando o empregado correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato de trabalho;
- e) quando o empregador praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) quando o empregado for ofendido fisicamente pelo empregador, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;

g) quando o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Os levantamentos dos diplomas legislativos indicam as seguintes parcelas já anteriormente identificadas, em contratos com menos de um ano, onde ocorre a rescisão indireta na forma do artigo 483 da CLT. São elas:

- a) Salário. Esta parcela incide neste tipo de rescisão tendo em vista o disposto no artigo 457, e 458 da CLT combinado com 462 da CLT.
- b) Férias proporcionais mais um terço. Também incidem conforme dispõe o artigo 146, parágrafo único da CLT e art. 7º, XVII da CF.
- c) Férias vencidas mais um terço. Também incidem estas parcelas conforme dispõe o artigo 146, parágrafo único da CLT combinado com o art. 15 da IN nº 2/92 e art. 7º, XVII da CF.
- d) 13º salário. Incide esta parcela conforme previsto na Lei nº 4.090/62, e Decreto nº 57.155/65, e art. 7º, VIII da CF.
- e) Aviso prévio. Incide por força do artigo 487, § 4º da CLT, e art. 7º da CF.
- f) Multa FGTS. Incide por força no disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- g) FGTS mais vinte por cento. Esta parcela não incide por força no disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- h) FGTS. Não incide por força no disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

Para contratos com mais de um ano, a parcela incidentes são as que se seguem:

- a) Salário. Incide por força do disposto dos art. 457 e 458 c/c 462 da CLT e art. 17, inciso I, da alínea a da IN nº 2/92.
- b) Férias proporcionais mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146, parágrafo único da CLT e art. 7º XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.

- c) Férias vencidas mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146 e 137 c/c 130 da CF, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.
- d) 13º salário. Incide por força do disposto na Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII CF e art. 16 da IN nº 2/92.
- e) Aviso prévio. Incide por força do disposto dos art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92.
- f) Multa FGTS. Incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- g) FGTS mais vinte por cento. Não incide conforme Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- h) FGTS. Não incide conforme Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

Considerando agora a hipótese de culpa recíproca, ou seja, quando tanto o empregado como o empregador deram justa causa para rescisão do contrato como prevê o artigo 484 da CLT, onde também podem ocorrer duas hipóteses, ou seja, com contrato com menos de um ano e contratos com mais de um ano. Iniciando com os contratos com menos de um ano, têm-se:

- a) Salário. Incide por força do disposto dos art. 457 e 458 c/c 462 da CLT.
- b) Férias proporcionais mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146, parágrafo único da CLT e art. 7º XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.
- c) Férias vencidas mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146 e 137 c/c 130 da CF, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.
- d) 13º salário. Incide por força do disposto na Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII CF e art. 16 da IN nº 2/92.
- e) Aviso prévio. Incide por força do disposto dos art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92.
- f) Multa FGTS. Incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- g) FGTS mais vinte por cento. Incide por força do dispositivo na lei nº 8.036/90 e decreto nº 99.684/90.

- h) FGTS. Incide por força do dispositivo na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

Nos contratos com mais de um ano. Têm-se as seguintes parcelas:

- a) Salário. Incide por força do disposto dos art. 457 e 458 c/c 462 da CLT.
- b) Férias proporcionais mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146, parágrafo único da CLT e art. 7º XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.
- c) Férias vencidas mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146 e 137 c/c 130 da CLT, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput, da IN nº 2/92.
- d) 13º salário. Incide por força do disposto na Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII CF e art. 16 da IN nº 2/92.
- e) Aviso prévio. Incide por força do disposto no art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92.
- f) Multa FGTS. Incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- g) FGTS mais vinte por cento. Incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- h) FGTS. Incide por força do dispositivo na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

Resta ainda considerar a hipótese de culpa do empregado nos contratos de prazo determinado regido pelo artigo 479 da CLT. Assim, para contratos com menos de um ano incidem as seguintes parcelas:

- a) Salário. Incide por força do disposto no art. 457 e 458 c/c 462 da CLT.
- b) Férias proporcionais mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146, parágrafo único da CLT e art. 7º XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.

- c) Férias vencidas mais um terço. Não incide por força do disposto dos art. 146 e 137 c/c 130 da CF, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.
- d) 13º salário. Incide por força do disposto na Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII CF e art. 16 da IN nº 2/92.
- e) Aviso prévio. Não incide por força do disposto no art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92.
- f) 4.4.1.6. Multa FGTS. Não incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- g) FGTS mais vinte por cento. Não Incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- h) FGTS. Não Incide por força do dispositivo na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

Para a hipótese destes contratos com mais de um ano de duração, têm-se as seguintes parcelas:

- a) Salário. Incide por força do disposto no art. 457 e 458 c/c 462 da CLT.
- b) Férias proporcionais mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146, parágrafo único da CLT e art. 7º XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.
- c) Férias vencidas mais um terço. Incide por força do disposto dos art. 146 e 137 c/c 130 da CF, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92.
- d) 13º salário. Incide por força do disposto na Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII CF e art. 16 da IN nº 2/92.
- e) Aviso prévio. Incide por força do disposto no art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92.
- f) Multa FGTS. Incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- g) FGTS mais vinte por cento. Incide por força do dispositivo na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.
- h) FGTS. Incide por força do disposto na Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

5. ESTUDO DE CASO

Inicialmente, para aplicar os resultados obtidos com este trabalho, simulou-se uma rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado, onde ocorreu justa causa dada pelo empregador. Para tanto, utilizou-se o modelo de TRCT padrão, onde foram inseridas as parcelas que seriam devidas conforme o a legislação vigente. Assim, faz-se necessário informar que os valores e a pessoa indicada são meras suposições, não tendo os dados informados qualquer relação com um caso real. Segue-se, abaixo, o modelo com os dados inseridos.

Nesse sentido, simulando um caso concreto, supunham-se os seguintes dados: João Vitor Lopes, residente na Rua da Paz, nº 135 no bairro de São Luiz, em Volta Redonda, foi admitido pela empresa Irmãos Silva Assessoria Contábeis Limitada ME, estabelecida na Rua da Paz nº132, no bairro de São Luiz, em Volta Redonda, no estado do Rio de Janeiro, CEP 27240-620, portadora do CNPJ nº 32.516.000/0001-00. A sua admissão ocorreu em 01/06/2012 sendo rescindido o seu contrato em 18/08/2017. A remuneração no mês anterior do empregado era de R\$ 1.405,54, tendo ocorrido a referida rescisão por culpa do empregado. Cabe registrar que João Vitor Lopes era portador da carteira de trabalho nº 8414434-010-RJ e do CPF 076.032.854-09, sendo filho de Marli Neves de Paiva, nascido em 01/02/1985, e que possuía férias vencidas do período 2016 a 2017, não tendo descontos de pensão alimentícia ou de quaisquer outras naturezas, bem como que o empregado cometeu atos comprometedores da sua conduta dentro do ambiente empresarial o que o torna responsável pelo seu desligamento por justa causa.

Partindo dos dados acima mencionados, utilizou se um modelo decisório do TRCT, verificando-se as parcelas incidentes e o fundamento legal que autorizava a sua inclusão no referido termo de rescisão do contrato de trabalho. Assim transpondo os dados do João Vitor Lopes foi possível construir o seu termo de rescisão com base na legislação vigente como se verá a seguir:

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO					
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR					
01 CNPJ/CEI 32.516.000/0001-00		02 Razão Social/Nome IRMAOS SILVA ASSESSORIAS CONTABEIS LIMITADA ME			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) RUA DA PAZ 135 PREDIO				04 Bairro SAO LUIZ	
05 Município VOLTA REDONDA	06 UF RJ	07 CEP 27243-620	08 CNAE 8219229	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR					
10 PIS/PASEP 13024000000		11 Nome JOÃO VITOR LOPES			
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) RUA DA PAZ				13 Bairro SÃO LUIZ	
14 Município VOLTA REDONDA		15 UF RJ	16 CEP 27453-000	17 Carteira de Trabalho(nº, série, UF) 8414434-010-RJ	18 CPF 076.032.854-09
19 Data de Nascimento 01/02/1985	20 Nome da Mãe MARLY NEVES DE PAIVA				
DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato Contrato de trabalho por prazo indeterminado					
22 Causa do Afastamento Despedida por justa causa pelo empregador					
23 Remuneração Mês Anterior 1.405,54	24 Data de Admissão 01/06/2012	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento 18/08/2017	27 Cód. Afastamento JC2	
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT) 0,00 %	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS) 0,00 %	30 Categoria do Trabalhador 01 - Empregado			
31 Código Sindical S87819	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 32.084.162/0001-41 - SIN EMPREG EMPRESAS SERVIÇOS CONTABEIS EST RJ				
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 18 dias Salário (Líquido de 18/0 faltas e DSR)	843,32	51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adic. de Inesalubridade %		54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno Horas a %	
56.1 Horas Extras horas a %		57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	
59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável		60 Multa Art. 477, § 8º/CLT		62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional /12 avos		64.1 13º Salário - Exerc. - /12 avos		65 Férias Proporc. /12 avos	
66.1 Férias Venc. Por. Aquis. 01/06/2016 a 31/05/2017	1.405,54	68 Terço Constituc. de Férias	468,51	69 Aviso-Prévio Indenizado	
70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)		71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)			
		99 Ajuste do Saldo Devedor		TOTAL BRUTO	2.717,37
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado		112.1 Previdência Social	67,46	112.2 Prev. Social - 13º Salário	
114.1 IRRF		114.2 IRRF sobre 13º Salário			
				TOTAL DEDUÇÕES	67,46
				VALOR LÍQUIDO	2.649,91

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO				
EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI 32.516.000/0001-00	02 Razão Social/Nome IRMAOS SILVA ASSESSORIAS CONTABEIS LIMITADA ME			
TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP 13024000000	11 Nome JOÃO VITOR LOPES			
17 Carteira de Trab.(nº, série, UF) 8414434-010-RJ	18 CPF 076.032.854-09	19 Data de Nascimento 01/03/1985	20 Nome da Mãe MARLIA NEVES LOPES	
CONTRATO				
22 Causa do Afastamento Despedida por justa causa pelo empregador				
24 Data de Admissão 01/06/2012	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento 18/08/2017	27 Cód. Afast. JC2	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS) 0,00 %
30 Categoria do Trabalhador 01 - Empregado				
31 Código Sindical S87819	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 32.084.162/0001-41 - SIN EMPREG EMPRESAS SERVIÇOS CONTABEIS EST RJ			
<p>Foi prestada, gratuitamente, assistência na rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo nº 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo comprovado neste ato o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ 2.649,91, o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Homologação.</p> <p>As partes assistidas no presente ato da rescisão contratual foram identificadas como legítimas conforme previsto na Instrução Normativa/SRT nº 15/2010.</p> <p>Fica ressalvado o direito de o trabalhador pleitear judicialmente os direitos informados no campo 155, abaixo.</p>				
VOLTA REDONDA, 27 de Agosto de 2017				
<p>_____ 150 LAERCIO MORAES CARDOSO CPF : 107.255.407-97</p>				
151 Assinatura do Trabalhador			152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador	
153 Carimbo e Assinatura do Assistente			154 Nome do Órgão Homologador	
155 Ressalvas				
156 Informações a CAIXA :				
A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).				

Nasajon Sistemas	Persona	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
IRMAOS SILVA ASSESSORIAS CONTABEIS LIMITADA ME		
CNPJ: 32.516.000/0001-00	Empresa: E0029	Página: 4

Relatório de Acompanhamento de Rescisão

Funcionário : JOAO VITOR LOPES

Admissão : 01/06/2012 Afastamento : 18/08/2017

Décimo-Terceiro Salário			
Média dos Rendimentos Variáveis	R\$	Média das Horas Extras	Horas
Janeiro/2017	: 0,00	Janeiro/2017	: 0,00
Fevereiro/2017	: 0,00	Fevereiro/2017	: 0,00
Março/2017	: 0,00	Março/2017	: 0,00
Abril/2017	: 0,00	Abril/2017	: 0,00
Maió/2017	: 0,00	Maió/2017	: 0,00
Junho/2017	: 0,00	Junho/2017	: 0,00
Julho/2017	: 0,00	Julho/2017	: 0,00
Média:	0,00 / 7 = R\$ 0,00	Média:	0,00 h / 7 X R\$ 6,39 = R\$ 0,00
Cálculo do Valor da Hora			
(+) Salário Contratual.....			R\$ 1.405,54
(+) Outros Rendimentos c/ Incid. no Vlr. da Hora.....			R\$ 0,00
(+) Média de Rendimentos Variáveis.....			R\$ 0,00
(+) Anuênios.....			R\$ 0,00
(-) Número de Horas Trabalhadas por Mês.....			220
			R\$ 6,39
Décimo-Terceiro Salário Integral			
(+) Salário.....			R\$. 1.405,54..
(+) Média de Rendimentos Variáveis.....			R\$. 0,00..
(+) Outros Rendimentos.....			R\$. 0,00..
(+) Média de Horas Extras.....			R\$. 0,00..
(+) Anuênios.....			R\$. 0,00..
			R\$ 1.405,54
Décimo-Terceiro Salário Proporcional			
Faltas no período.....			0
(+) Décimo Terceiro.....			R\$. 1.405,54..
(-) Meses do Ano.....			12
(x) Meses Trabalhados.....			0
(-) Adiantamento.....			R\$. 0,00
			R\$ 0,00

Nasajon Sistemas	Persona	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
IRMAOS SILVA ASSESSORIAS CONTABEIS LIMITADA ME		
CNPJ: 32.516.000/0001-00	Empresa: E0029	Página: 5

Relatório de Acompanhamento de Rescisão

Funcionário : JOAO VITOR LOPES

Admissão : 01/06/2012 Afastamento : 18/08/2017

Férias Vencidas			
Média dos Rendimentos Variáveis	R\$	Média das Horas Extras	Horas
Agosto/2016 :	0,00	Junho/2016 :	0,00
Setembro/2016 :	0,00	Julho/2016 :	0,00
Outubro/2016 :	0,00	Agosto/2016 :	0,00
Novembro/2016 :	0,00	Setembro/2016 :	0,00
Dezembro/2016 :	0,00	Outubro/2016 :	0,00
Janeiro/2017 :	0,00	Novembro/2016 :	0,00
Fevereiro/2017 :	0,00	Dezembro/2016 :	0,00
Março/2017 :	0,00	Janeiro/2017 :	0,00
Abril/2017 :	0,00	Fevereiro/2017 :	0,00
Maió/2017 :	0,00	Março/2017 :	0,00
Junho/2017 :	0,00	Abril/2017 :	0,00
Julho/2017 :	0,00	Maió/2017 :	0,00
Média: 0,00 / 12 = R\$ 0,00		Média: 0,00 h / 12 X R\$ 6,39 = R\$ 0,00	
Valor das Férias Vencidas			
(+) SalárioR\$. 1. .405,54..	
(+) Média de Rendimentos VariáveisR\$. 0,00.	
(+) Outros RendimentosR\$. 0,00.	
(+) Média de Horas ExtrasR\$.0,00	
(+) AnuêniosR\$.0,00	
(=) Salário Total FériasR\$. 1.405,54	
Faltas no período0	
Dias descontados0	
Dias já tirados. 0	
Dias de Direito30	
Férias de 30 dias.R\$ 1.405,54	

Nasajon Sistemas	Persona	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
IRMAOS SILVA ASSESSORIAS CONTABEIS LIMITADA ME		
CNPJ: 32.516.000/0001-00	Empresa: E0029	Página: 6

Relatório de Acompanhamento de Rescisão

Funcionário : JOAO VITOR LOPES

Admissão : 01/06/2012 Afastamento : 18/08/2017

Férias Proporcionais			
Média dos Rendimentos Variáveis	R\$	Média das Horas Extras	Horas
Agosto/2016	: 0,00	Junho/2017	: 0,00
Setembro/2016	: 0,00	Julho/2017	: 0,00
Outubro/2016	: 0,00		
Novembro/2016	: 0,00		
Dezembro/2016	: 0,00		
Janeiro/2017	: 0,00		
Fevereiro/2017	: 0,00		
Março/2017	: 0,00		
Abril/2017	: 0,00		
Mai/2017	: 0,00		
Junho/2017	: 0,00		
Julho/2017	: 0,00		
Média:	0,00 / 12 = R\$ 0,00	Média:	0,00 h / 2 X R\$ 6,39 = R\$ 0,00
Valor das Férias Proporcionais			
(+) Salário	R.\$	1.405,54...
(+) Média de Rendimentos Variáveis	R.\$	0,00.
(+) Outros Rendimentos	R.\$	0,00.
(+) Média de Horas Extras	R.\$	0,00
(+) Anuênios	R.\$	0,00
(-) Salário Total Férias	R.\$	1.405,54
Faltas no período		0
Dias descontados		0
Dias já tirados		0
Dias de Direito		0
Meses de Direito		0
Férias de	R\$	0,00

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado prático do presente trabalho é fornecer ao profissional uma tabela de incidências que irão ocorrer nas rescisões por justa causa considerando o estado atual da legislação incidente sobre a matéria. Desta forma, o profissional fica resguardado face o controle e conhecimento da legalidade das parcelas incluídas ou excluídas em cada uma dos tipos de rescisão. Isto significa, que este trabalho teve como resultado final uma planilha indicativa das incidências ou não de parcelas, segundo a legislação vigente e amplamente analisada no capítulo anterior. Eis a tabela resumo construída considerando, na primeira coluna, os tipos de rescisões em direito admitidas, e nas colunas seguintes, as parcelas incidentes, onde serão indicadas se serão contempladas ou não nas hipóteses referidas.

TIPO DE RESCISÃO	Tempo Serviço	Saldo de Salários	Férias Proporcionais + 1/3	Férias Vencidas + 1/3	13º Salário	Aviso Prévio	FGTS + MULTA	FGTS + 20%	FGTS
Dispensa com justa causa (art 482 da CLT)	com menos de um ano	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	com mais de um ano	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão indireta (art. 483 da CLT)	com menos de um ano	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	com mais um ano	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Culpa recíproca (art. 484 da CLT)	com menos de um ano	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
	com mais de um ano	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
Rescisão de contrato a prazo determinado com justa causa (regido pelo art. 479 da CLT)	com menos de um ano	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	com mais de um ano (até 2 anos)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO

Finalmente, e não de menor importância, mas digno de registro, é o fato de que as jurisprudências dos tribunais do trabalho diferem, em pouca monta dos cálculos realizados segundo esta sistemática, por entenderem, quando da interpretação da Constituição Federal, que existem conflitos entre a legislação constitucional e a infraconstitucional, o que abre um pórtico para pesquisas posteriores sobre o assunto, de modo a compatibilizar estas tabelas com a orientação jurisprudencial dominante.

7. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. CLT comentada: legislação - doutrina - jurisprudência. 7. Ed. Rev. atual. São Paulo: Saraiva 2011.

ALMEIDA JR, J. B. Lições de medicina legal. 21. Ed. São Paulo: Nacional, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. Ed. São Paulo: LTR, 2011.

LACERDA, Doral. A falta grave no direito do trabalho. 4. Ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1976.

MARTINS, Alberto. A embriaguez no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. Manual da justa causa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo. A justa causa na rescisão do contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 28. Ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2002. 677 p.

Machado, Mariza de Abreu Oliveira. Departamento de pessoal modelo. 6 Ed. São Paulo, 2016.

LAMARCA, Antônio. Manual das justas causas. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

PINSKY, Ilana. A propaganda de bebidas alcoólicas no Brasil. Disponível em:

<<http://www.propagandasembebidas.org.br/artigos/intefra.php?id=12>>. Acesso em 18 junho de 2017

Projeto de Lei 7805/10. Disponível em:

<<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/2527408/projeto-retira-embriaguez-habitual-doscasosde-demissao>> Acesso em: 20 maio de 2017.

WIKIPEDIA. Revolução industrial. Disponível em:

<http://www.wikipedia.org/wiki/revolu%a7%c3%A3o_industrial>. Acesso em 03 jun. 2017.

ZANLUCA, Júlio César. A consolidação das leis do trabalho: CLT. Disponível em:

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/temáticas/c/t.htm>> Acesso em: 06 jun. 2017.

<<http://www.caged.maisemprego.mte.gov.br/htm>>. Acesso em: 06 jun. 2017.