



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-RETORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

BEATRIZ MOREIRA ROSA

**A RESCISÃO INDIRETA COMO CAUSA DA EXTINÇÃO DO CONTRATO
DE TRABALHO**

GOIÂNIA

2020

A RESCISÃO INDIRETA COMO CAUSA DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

INDIRECT TERMINATION AS A CAUSE OF TERMINATION OF THE WORK CONTRACT

Beatriz Moreira Rosa**

Ruzell Nogueira de Araújo***

RESUMO: O presente trabalho possui o objetivo de apresentar quais os aspectos gerais da modalidade de extinção do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta e seus pressupostos previstos no art. 483º da CLT, além de demonstrar a relevância de o profissional da contabilidade conhecer os pressupostos desta modalidade de ruptura de contrato de trabalho. Uma vez que, para a correta prática trabalhista é necessário estar em busca de atualizações continuamente. A pesquisa manifesta aspectos bibliográficos, com a abordagem qualitativa e de natureza aplicada, apresentando objetivos de caráter descritivos. A coleta de dados foi realizada através de uma pesquisa bibliográfica, citando e interpretando as diferentes faltas graves que o empregador pode efetuar, e em consequência ser punido, atentando-se aos pressupostos fundamentais para a constatação dos fatos. Os resultados atingidos por meio deste estudo, mostram que, no término do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta, o trabalhador receberá basicamente os mesmos direitos trabalhistas de uma dispensa sem justa causa, no entanto, na rescisão indireta é necessário que o empregado demande judicialmente pela rescisão. Neste caso, o empregado poderá comprovar as faltas graves cometidas pelo empregador, através de evidências documentais (material) ou testemunhal. Além disso, no estudo, certifica-se que quando o profissional contábil é capacitado a orientar de forma correta os empresários e demais usuários da contabilidade, ele preserva principalmente as empresas de adquirirem passivos trabalhistas com processos.

PALAVRAS-CHAVE: Rescisão Indireta, Contrato de Trabalho, Empregado, Faltas Graves.

ABSTRACT: This work aims to present the general aspects of the modality of termination of the employment contract through indirect termination and its assumptions provided for in art. 483 of the CLT, in addition to demonstrating the relevance of the accounting professional to know the assumptions of this type of employment contract rupture. Since, for the correct labor practice it is necessary to be in search of updates continuously. The research shows bibliographical aspects, with a qualitative and applied approach, presenting descriptive

* Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do prof. Ruzell Nogueira de Araújo.

** Acadêmica do curso de Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: biamoreirar_@outlook.com

*** Especialista em Auditoria e Análise de Balanços. Docente Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: ruzell@ruzellnogueira.com.br.

objectives. Data collection was carried out through a bibliographic search, citing and interpreting the different serious faults that the employer may make, and consequently be punished, paying attention to the fundamental assumptions for the verification of the facts. The results achieved through this study show that, at the end of the employment contract through indirect termination, the worker will basically receive the same labor rights as an unfair dismissal, however, in the indirect termination it is necessary that the employee demand judicially for termination. In this case, the employee will be able to prove the serious faults committed by the employer, through documentary (material) or testimonial evidence. In addition, in the study, it is ensured that when the accounting professional is trained to correctly guide entrepreneurs and other accounting users, he mainly preserves companies from acquiring labor liabilities with lawsuits.

KEY WORDS: Indirect Termination, Employment Contract, Employee, Serious Absences.

1 INTRODUÇÃO

As constantes variações da economia do país e do mercado de trabalho levam, frequentemente, à obrigação de rever as normas, princípios, convenções e leis do trabalho, que por consequência, refletem diretamente nas regras aplicáveis no dia a dia no Departamento de Pessoal e da Contabilidade das empresas. Por essa razão, existe a necessidade de atualizações constantes para a correta prática trabalhista.

O contrato de trabalho sobrevém da relação de empregado entre empregador e trabalhador, caracterizando pelos requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, com prestação de serviço de natureza não eventual, mediante salário, subordinada e pessoalidade. Esse último, “pessoalidade” significa que o trabalho deva ser realizado exclusivamente pelo contratado, não podendo ser substituído.

Contudo, o contrato individual de trabalho, ora estabelecido é regido por direitos e deveres das partes (empregado e empregador). Qualquer das partes que não sejam vigilantes, quanto ao cumprimento das condições pactuadas, poderá estar praticando falta grave. Como consequência da transgressão, poderá ocasionar na ruptura do contrato de trabalho, carecendo impor determinadas penalidades a parte que o descumpriu.

Diante do descumprimento estabelecido no contrato de trabalho por parte do empregado, poderá acarretar uma rescisão por justa causa pelo empregador, onde grande parte dos direitos do trabalhador serão suprimidos. Do mesmo modo, caso o empregador cometa uma falta grave, é possível uma “justa causa às avessas”, ou seja, há possibilidades em que pode o empregado requerer a rescisão do contrato de trabalho como se tivesse sido demitido, com direito a todas as verbas rescisórias inerentes do seu contrato de trabalho.

Sabe-se que o direito é subjetivo, porem existem pressupostos previstos no art. 483 da CLT assegurando ao trabalhador o pedido da quebra, rompimento do contrato de trabalho. Essa ruptura ocorrerá por meio de uma Reclamação Trabalhista chamada de Rescisão Indireta. Em consequência do narrado, a Consolidação das Leis de Trabalho, lista algumas possíveis faltas graves pelo Empregador, tais como: 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, entre outros.

Com o exposto, fica evidenciado que o profissional contábil, mais especificamente, do setor de departamento de pessoal, precisa ser diligente e conhecer de maneira irrepreensível os direitos trabalhistas de todos os empregados. Sendo assim, o profissional contábil deixa de ser um mal necessário e passa a ser fundamental no processo de orientação dos empresários. Evitando litígios trabalhistas e conseqüentemente gastos com verbas rescisórias e assistência jurídica.

Em razão do que fora revelado, o presente estudo dispõe sobre a seguinte problemática: Qual a importância de o profissional da contabilidade conhecer os pressupostos da extinção do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta? Sustentado pelo objetivo geral de analisar os aspectos gerais da modalidade de extinção do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta e seus pressupostos previstos no art. 483 da CLT.

Além disso, o aprofundamento ao estudo justifica-se, como apoio aos estudantes, pesquisadora, acadêmicos da contabilidade e administração, aos profissionais interessados, aos empresários ligados a prestação de serviços, comerciais, industriais e demais, visto que, esse estudo acrescentará conhecimento e noções básicas relativas às informações e práticas trabalhistas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A abordagem teórica desta pesquisa, foi dividida em quatro tópicos. A princípio será discorrido sobre o Direito do Trabalho. Em seguida, será exposta a relação existente entre empregado e empregador. Logo após, será explicado o que são contratos de trabalho. E por fim, o último item irá caracterizar a respeito da Rescisão Indireta.

2.1 DIREITO DO TRABALHO

Com o decorrer do tempo, o trabalho tornou-se uma ferramenta contínua e indispensável, na vida do homem, pois, é fato de que a sobrevivência da espécie humana, somente ocorre por meio dele. (FILGUEIRA, 2010). Segundo Delgado (2004), o Direito do Trabalho é efeito do sistema capitalista. Devido ao sistema econômico detonado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra, o direito do trabalho agiu para consolidar equilíbrios no sistema, e eliminar qualquer forma cruel de utilização da força de trabalho pela economia.

Para Coutinho (2010) o Direito do Trabalho é considerado um grupo de princípios e regras jurídicas, que são destinadas as relações individuais e coletivas de trabalho subordinado ou equiparado, atribuídos principalmente para a melhoria das condições de trabalho do empregado.

Além disso, o Direito do Trabalho não possui apenas uma determinada função no âmbito geral, como por exemplo, sua função perceptível de natureza progressista e modernizante, do ponto de vista socioeconômico, no entanto, a principal função que se destaca, é a qual consiste na melhoria das condições de relação de trabalho para os empregados na ordem socioeconômica. (Delgado, 2004).

Nesse sentido, Cassar (2018) ressalta que a maior característica que o Direito do Trabalho apresenta, é o resguardo oferecido ao empregado, seja por meio das leis necessárias, as quais oferecem condições básicas na relação empregatícia, ou seja através de medidas sociais aplicadas e determinadas pelo governo e sociedade. Esse resguardo pode ser compreendido por medidas de garantia para que o empregado não possua perdas substanciais quanto aos direitos trabalhistas existentes na legislação e conseqüentemente quanto às vantagens financeiras.

2.2 RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), é a ferramenta responsável por nortear qualquer relação trabalhista existente. Ela regulamenta os direitos e obrigações do empregado e empregador, propiciando o resguardo às partes envolvidas, bem como determina as formas de relações de trabalho.

No que se refere a definição de empregado e empregador, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece o conceito de empregador, como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

O empregador possui total liberdade para intervir nos processos de contratação dos

colaboradores, desde a admissão à rescisão, visto que, é ele quem assalaria, e quem conduz a prestação de serviços do empregado, além disso, tem a autoridade de gestão, e de estabelecer a forma que será realizada a prestação de serviços do colaborador contratado. Dessa forma, nota-se uma certa dependência do trabalhador em relação ao empregador. (BELO, 2016).

Já o empregado por sua vez, é conceituado no artigo 3º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”. Dessa maneira, a partir do instante em que existir as figuras do empregado e empregador em um determinado contrato laboral, será possível a manifestação da relação de emprego.

Diante disso, afirma-se que a relação de emprego é exclusiva, e dispõe de atributos singulares. Isto é, para existir a relação de emprego, são necessários os seguintes quesitos: trabalho por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e, subordinação. Ressalta-se que na relação de emprego, a relação jurídica é acordada pelo empregador e o colaborador, sendo pautada pelas leis trabalhistas.

Referente ao trabalho por pessoa física, significa que, para realizar a prestação de serviço, o contratado deve ser uma pessoa física. Já a pessoalidade em si, na realidade, se refere ao contrato de trabalho feito entre o empregado e empregador, pois este, é intransmissível. Somente a execução do trabalho em si, tem a possibilidade de ser passada a outro colaborador, desde que o empregador esteja de acordo. (FILGUEIRA, 2010).

Se tratando da não eventualidade, pode-se dizer que, ocorre quando a prestação de serviços é feita de forma contínua e duradoura, onde o trabalhador se envolva com os objetivos sociais e lucrativos da empresa. Dessa forma, quando o empregado efetuar sua prestação de serviço, de fato, haverá uma correspondência, isto é, o empregador recebe os serviços, e o empregado recebe seu respectivo pagamento, o que explica a onerosidade. (FILGUEIRA, 2010).

Por último, quando se trata de subordinação, pode-se afirmar que o empregado é indicado como a parte subordinada na relação de emprego, sendo essa subordinação jurídica, e não econômica. De acordo com Delgado (2017), a subordinação se configura pela circunstância do empregado, o qual tem sua liberdade de livre arbítrio delimitada por um contrato no qual concede ao empregador o gerenciamento de suas tarefas.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO

O setor responsável pelo envio das informações fiscais, trabalhistas e

previdenciárias aos órgãos competentes, de acordo com as normas estabelecidas em lei, é o Departamento de Pessoal, o qual é um dos setores de operação efetuada sob assistência do profissional contábil nas empresas. Este departamento é encarregado de todo o procedimento de vinculação do trabalhador na empresa, aplicando critérios e padrões jurídicos em consonância com a devida legislação (GOMES, 2016).

Em meio a esse processo de vinculação do empregado na empresa, existe o contrato de trabalho, o qual surgiu após a intervenção do Estado na ordem social, depois da ineficiência do modelo jurídico individual, criando diretrizes com o intuito de delimitar a independência das partes, conservando-as ao amparo estatal e intervindo nas relações trabalhistas (GALLO, 2006). Com isso, pode-se afirmar que o contrato de trabalho se manifestou como um eficiente mecanismo de modernização das relações empregatícias.

Segundo o artigo 442 da CLT, o contrato de trabalho é um acordo expresso e tácito, o qual representa uma relação empregatícia, e desse modo gera também uma relação jurídica, estabelecendo subordinação do prestador de serviços ao empregador, o qual possui poder diretivo.

Reforça-se que a designação de emprego se dá através de um contrato escrito tácito ou expresso, ou seja, verbal ou escrito. A CLT presume em seu artigo 441 tratar-se de um acordo equivalente à relação de emprego, contrariando Norat e Silva (2011) que diz ser uma deficiência no texto da redação, pois certo de sua natureza jurídica, o termo adequado seria criação da relação de emprego.

Os contratos de trabalho considerados tácito, são aqueles que não criam normas expressas, ou seja, se satisfaz apenas por meio do trato verbal entre as partes envolvidas. Ao contrário do tipo expresso, que é realizado de forma escrita, sendo necessário estabelecer de modo físico as regras em congruência com as prescrições legais (SARAIVA, 2010).

Neste sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019), consideram que o contrato de trabalho é a designação que a lei brasileira permite diante à vinculação jurídica entre empregado e empregador, ou seja, o contrato de trabalho compreende a relação de emprego existente para ambas as partes.

Além disso, para Coutinho (2010) o contrato de trabalho origina um vínculo de caráter obrigacional que escapa da autonomia dos integrantes, devido a existência de leis, acordos e convenções coletivas, as quais estabelecem regras ambas as partes, para desse modo formar a relação jurídica entre as partes envolvidas, e, caso não esteja presente os elementos fundamentais da relação de emprego, bem como, caracterizados pela prestação de serviço por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade, a relação de

trabalho não será constatada e conseqüentemente não irá causar as implicações jurídicas empregatícias.

Ressalta-se que os fundamentos necessários e indispensáveis da relação de emprego estão especificados no art. 443, da CLT, que aborda a constituição do contrato de trabalho, a fim de comprovar, em que momento devem conceituar e comprovar a existência de um determinado vínculo trabalhista (COUTINHO, 2010).

O contrato de trabalho atribui um novo regulamento entre empregado e empregador, o qual irá especificar todas as individualidades que serão utilizadas na relação empregatícia ao transcorrer do vínculo do empregado na empresa. Garcia (2013), perfaz que o contrato de trabalho: tem diretrizes restritas; tem princípio contratual; é nominado; é considerado bilateral pelo fato de ser realizado por duas pessoas; oneroso; de trato sucessivo e comutativo.

Ademais, de acordo com o artigo 443 da CLT, os contratos de trabalhos podem possuir prazos, e são classificados tanto por tempo determinado quanto por prazo indeterminado. No contrato por prazo indeterminado, as duas partes envolvidas não estabelecem uma data para o término do vínculo, isso não quer dizer que o contrato não terá fim, mas é somente um tempo indeterminado para o andamento da devida relação (DELGADO, 2017). Ou seja, a relação contratual existente entre empregado e empregador pode existir em um horizonte de curto ou longo prazo. A determinação do prazo depende das relações existentes entre as partes.

Já o contrato por prazo determinado, Resende (2012) classifica-se como aqueles que por meio do contrato de trabalho, as partes envolvidas determinam um período para o fim da relação, podendo citar como exemplo desta modalidade, o contrato por período de experiência, o qual pode ser prorrogado apenas uma vez, tendo duração máxima de 90 dias.

Além disso, é imprescindível ressaltar que, mesmo que o contrato ocorra por prazo determinado, ele não deixa de ser um contrato, por isso, há a necessidade de anotação na Carteira de Trabalho (CTPS) do empregado conforme o artigo 456 da CLT, além do preenchimento das obrigações estabelecidas pela organização jurídica atual.

2.4 RESCISÃO INDIRETA

Em um determinado vínculo empregatício, podem ocorrer inúmeras formas de extinção do contrato de trabalho. Para Pereira (2008), essa extinção do contrato de trabalho, pode ser compreendida como sendo o fim da relação contratual, onde as obrigações entre

empregado e empregador deixam de existir.

Além disso, segundo Coutinho (2010) o termo rescisão é usado em todo os casos que o contrato de trabalho se desfaz pelas ações de uma ou várias faltas cometidas por uma das partes ou por ambas as partes, empregado ou empregador. Ou seja, a rescisão de contrato de trabalho acontece quando há o descumprimento de alguma cláusula contratual por alguma das partes envolvidas.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), rescisão indireta do contrato de trabalho é o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, levando em consideração justa causa que o obteve e que foi cometida por parte do empregador. Desse modo, o empregado é capaz de julgar o contrato rescindido e requerer a indenização.

Ressalta-se que a rescisão indireta começou a vigorar a fim de que o trabalhador que sofresse tratamento abusivo por parte do empregador, tivesse a oportunidade e possibilidade de suspender a relação empregatícia, tendo ainda o resguardo de todas as suas garantias e seus direitos trabalhistas (BELO, 2016). Ou seja, a rescisão indireta pode ser considerada como uma saída oferecida pela legislação a todos os empregados que possuem o contrato de trabalho infringido por parte do empregador, não existindo solução intermediária apta de assegurar o empregado que não objetiva o término da relação de emprego.

Outro ponto importante a destacar quanto às características da rescisão indireta é o momento de início do fato, o que tende a incorrer a partir do momento em que sucede a falta grave cometida pelo empregador dentro da relação empregatícia, configurando um motivo sustentável para o término do contrato de trabalho por parte do empregado (COUTINHO, 2010). Coutinho (2010) ainda afirma que, no art. 483, da CLT, são enumeradas todas essas faltas, considerando então, a expectativa da rescisão em virtude de o empregador não cumprir com as suas devidas obrigações mencionadas no contrato de trabalho.

Inclusive, é relevante salientar que o empregado que requerer a rescisão indireta, indispensavelmente deverá provar a falta grave e faltosa cometida pelo empregador, seja através de testemunhas ou provas documentais, desse modo, uma vez corroborado, terá a concessão de todas as verbas rescisórias trabalhistas, igualmente se fosse demitido sem justa causa, além da indenização pelos danos causados. (COUTINHO, 2010).

Nessa modalidade de rescisão de contrato de trabalho, a falta cometida pelo empregador deve ser de tal relevância e gravidade que fique intolerável a continuação no ambiente de trabalho, por conseguinte, nessa modalidade é indispensável a rapidez na entrada da ação trabalhista a partir da constatação do empregado da falta grave cometida pelo empregador, sob pena de ser considerada absolvida a falta cometida pelo empregador.

(GROVERMANN, 2013).

No artigo 483 da CLT, são elencadas as justas causas do empregador, de forma objetiva e clara. Configuram-se nas seguintes hipóteses: I) quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; II) quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; III) quando empregado correr perigo manifesto de mal considerável; IV) quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato; V) quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra o empregado, ou sua família, ato lesivo da sua honra ou boa fama; VI) quando o empregador, ou seus prepostos, ofenderem fisicamente o empregado, salvo em caso de legítima defesa ou de terceiros; VII) quando o empregador reduzir o trabalho do empregado sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Sendo assim, o empregador que cometer uma das faltas citadas acima, as quais estão elencadas no art. 483 da CLT, o empregado poderá optar por: rescindir o contrato de trabalho informando instantaneamente o fato ao empregador; retirar-se do serviço e sugerir a ação na Justiça do Trabalho ou, ainda, continuar trabalhando e adentrar em juízo solicitando a constatação da rescisão indireta (PEREIRA, 2008).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se caracteriza quanto à natureza, como aplicada, uma vez que, Gil (2008), explica que essa modalidade de pesquisa tem relação significativa com a pesquisa pura, em razão de depender de suas descobertas e de se beneficiar com seu processo, para desse modo, colocar em prática toda a aquisição de conhecimentos obtidos numa situação específica.

Além disso, no que se refere à abordagem, este estudo se caracteriza como uma pesquisa qualitativa, pois conforme Goldenberg (1997) a pesquisa qualitativa não opera com representações que envolvam números, mas sim com um determinado grupo social, dentro de uma sociedade. Os cientistas que adotam esse método de avaliação, contrapõe a hipótese que resguarda apenas um modelo padrão para a compreensão de todas as ciências, dado que, cada ciência social abrange seus princípios, o que estabelece uma metodologia exclusiva.

Quanto aos objetivos, este estudo é classificado como descritivo, pois segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como intuito principal a apresentação das características de uma determinada sociedade ou fenômeno, além de conhecer possíveis relações entre variáveis, objetivando definir a natureza dessa relação.

Por fim, quanto a técnica de pesquisa, este estudo pode ser classificado como uma pesquisa documental. Pois conforme Lakatos e Marconi (2003) a principal característica dessa modalidade de pesquisa é que a fonte de coleta de dados é limitada a documentos, escritos ou não, criando o que se designa de fontes primárias. Além disso, Fonseca (2002) diz que a pesquisa documental se iguala com a pesquisa bibliográfica, porém a documental tende a procurar fontes mais diferenciadas e mais extensivas do que a pesquisa bibliográfica, buscando materiais como documentos oficiais, artigos, e entre outros para a realização do estudo.

3.1 COLETA DE DADOS

Para alcançar o objetivo geral deste estudo, que é a importância de analisar os aspectos gerais da modalidade de extinção do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta e seus pressupostos previstos no art. 483 da CLT, a coleta de dados será realizada por meio de uma pesquisa bibliográfica. Dessa maneira, o estudo será desenvolvido a partir de materiais publicados em livros, artigos, dissertações e teses.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Observa-se que o direito do trabalho se manifestou em decorrência da combinação de aspectos econômicos, sociais e políticos durante a Revolução Industrial. Não resta dúvida que foi uma vitória imensurável aos assalariados, auxiliando como salvaguarda a relação desigual entre empregado e empregador. Surgiu com o objetivo de assistir os operários que eram explorados pelos seus empregadores, em razão da inexistência de meios legais que os protegessem. Consequentemente, o direito do trabalho trouxe a coletividade uma estrutura legal, onde passou a regular todas as relações de emprego, estabelecendo direitos e deveres recíprocos no vínculo empregado e empregador.

Diante do que foi abordado no primeiro parágrafo, precisamos enfatizar os atributos da relação de emprego. Para que esse fenômeno aconteça, é necessária a existência de alguns elementos. Sendo assim, para que uma pessoa seja considerada empregado, precisa existir pessoalidade, ou seja, o indivíduo não pode mandar alguém a lhe substituir, o mesmo que dizer que a própria pessoa deva ir ao trabalho. Não eventualidade, isto é, esse obreiro tem rotina diária no seu posto de trabalho. A onerosidade, onde significa que esse trabalhador recebe como contra partida, remuneração, salário. E por fim, a subordinação, em outras palavras, o trabalhador recebe ordens.

Todavia, sendo mais específico e aprofundando ao assunto, compreendemos a importância de definir o organismo das empresas que são responsáveis pela Gestão das pessoas, ou empregados. Em questão, o título mais comum e mais utilizado pelas corporações, é o DP. O Departamento Pessoal, é incumbido de gerir “as relações de empregos”, empregados, desde a sua contratação, como os demais eventos, tais como: folha de pagamento, benefícios, atestados, controle de registro de ponto, férias, décimos terceiros e até mesmo as rescisões de contratos.

O Departamento de Pessoal, é a repartição das corporações responsáveis em orientar e executar os processos que são envolvidos na relação de trabalho. É uma área de procedimentos executados sob assessoria do profissional contábil nas empresas. Esse departamento é o encarregado por encaminhar os dados fiscais, trabalhistas e previdenciários aos órgãos competentes, como Previdência Social, Caixa Econômica Federal, Receita Federal e Ministério do Trabalho. Ratificando, além disso, este setor é responsável por todo o processo de vinculação do trabalhador na empresa, desde a sua admissão à rescisão do contrato de trabalho, e, em meio a esse processo de vinculação do empregado na empresa, o contrato de trabalho é o instrumento que dá início a relação de emprego.

Pode-se dizer que o contrato de trabalho é o resultado da relação entre empregado e empregador, o qual prevê direitos e deveres mútuos. O artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, conceitua-se o contrato de trabalho como sendo “um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” Criando desse modo, uma relação jurídica. Desse modo, o contrato individual de trabalho é regido por diretrizes, que se não forem cumpridas adequadamente por alguma das partes, poderá caracterizar falta grave. Em consequência do acontecido, poderá acarretar a interrupção do contrato de trabalho. Havendo possivelmente a necessidade de aplicar penalidades a parte transgressora.

A rescisão de contrato de trabalho é a oficialização do término do vínculo empregatício, ou seja, demonstra o término da relação de emprego por vontade do empregado, do empregador e até mesmo de ambas as partes. Nesta ocasião, serão demonstrados os principais tipos de rescisões existentes. O tipo mais comum é a rescisão sem justa causa, quando o empregador de forma unilateral, realiza o desligamento do empregado. Com esse modelo de rescisão, o empregador realizará o pagamento das seguintes verbas trabalhistas: saldo de salário, aviso prévio, decimo terceiro (integral, proporcional e indenizado), férias (integral, proporcional e indenizado), Multa do FGTS (40% sobre o saldo existente). Além dos pagamentos dessas verbas, o trabalhador terá direito de resgatar o saldo de FGTS depositado por todo período laborado e ainda receber o Seguro desemprego.

Outra forma muito aplicada para rompimento de contrato de trabalho, é aquela situação que por vontade exclusiva do trabalhador, se desliga da empresa. Estamos falando da rescisão a pedido de demissão sem justa causa. Diante dessa rescisão, o empregador realizará o pagamento das seguintes verbas trabalhistas: saldo de salário, aviso prévio (caso o empregador não permita o efetivo cumprimento do aviso prévio), decimo terceiro (integral, proporcional e indenizado), férias (integral, proporcional e indenizado), Não terá a multa do FGTS (40% sobre o saldo existente). O empregado não terá direito de resgatar o saldo de FGTS depositado por todo período laborado e ainda receber e não terá direito do Seguro desemprego.

Uma terceira forma de quebra de contrato de trabalho, é quando empregado e o empregador convencionam o desligamento. Ou seja, esse é o caso de rescisão por mútuo acordo. Perante modelo de rescisão, o empregador realizará o pagamento das seguintes verbas trabalhistas: saldo de salário, aviso prévio (caso indenizado 50%), decimo terceiro (integral, proporcional e indenizado), férias (integral, proporcional e indenizado), Multa do FGTS (20% sobre o saldo existente). O trabalhador resgatará 80% o saldo de FGTS depositado por todo período laborado e não terá direito de receber o Seguro desemprego.

Ainda temos vários tipos de rescisões, tais como: Culpa recíproca, aposentadoria, por morte, rescisão por justa causa e a rescisão indireta. A rescisão por culpa recíproca ocorre quando as partes, empregado e empregador, ao mesmo tempo, cometem falta grave que configura a perda da confiança entre as partes, causando a rescisão de contrato de trabalho. A rescisão por aposentadoria extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, é indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria. As rescisões por justa causa e indireta, ocorrem em razão da falta grave pelo empregado ou pelo empregado, onde falaremos nos parágrafos adiante.

Acontecendo a transgressão por parte do empregado, isto é, a falta grave, poderá ser aplicada a rescisão do contrato de trabalho por justa causa pelo empregador, como previsto no artigo 482 da CLT. Neste caso, os empregados em vias administrativas terão seus direitos e garantias trabalhistas reduzidos. No caso da justa causa o empregado não saca o FGTS, não terá direito ao seguro desemprego, não terá multa rescisória do FGTS, não terá férias proporcionais e nem mesmo o 13º salário proporcional.

Já se ocorrer ao contrário, ou melhor dizendo, caso o empregador que cometer a falta grave, poderá o empregado solicitar a ‘justa causa reversa’, mais conhecida como rescisão indireta, prevista no artigo 483 da CLT. Neste caso, os empregados por vias judiciais

terão a possibilidade de receber todos os direitos trabalhistas como na despedida sem justa causa, ou seja, terá direito a todas as verbas rescisórias relativas ao seu contrato de trabalho.

A seguir será demonstrado um quadro comparativo com as duas modalidades de rescisão de contrato de trabalho: Dispensa Sem Justa Causa e Dispensa Por Justa Causa. O referido quadro descreve os direitos e seus respectivos valores que os empregados terão na ocorrência de cada tipo de dispensa. Assim, é possível notar quais os direitos que os trabalhadores deixam de auferir.

Quadro 01 - Quadro Comparativo	
Rescisão Sem Justa Causa	Rescisão Por Justa Causa
Nome: João da Silva	Nome: João da Silva
Data admissão: 01/08/2019	Data admissão: 01/08/2019
Cargo: Auxiliar Administrativo	Cargo: Auxiliar Administrativo
Salário Contratual: R\$1.100,00	Salário Contratual: R\$1.100,00
Data Rescisão: 10/10/2020	Data rescisão: 10/10/2020
Direitos a serem recebidos:	Direitos a serem recebidos:
Aviso Prévio – Trabalhado ou Indenizado	Saldo de Salário de 10 dias: R\$ 354,84
Saldo de Salário de 10 dias: R\$354,84	Férias Vencidas: R\$1.100,00
Férias Vencidas: R\$1.100,00	1/3 Férias Vencidas: 366,67
1/3 Férias Vencidas:R\$366,67	Sem Direito ao Saque de FGTS + a multa de 40%
Férias Proporcionais 3/12 avos: R\$375,00	Sem Direito ao Seguro Desemprego
1/3 Férias Proporcionais: R\$125,00	Sem Direito a Férias Proporcionais + 1/3 Constitucional
13º Salário Proporcional 12 avos: R\$1.100,00	Sem Direito ao 13º Salário
Saque de FGTS + Multa de 40% sobre o saldo de FGTS	Sem Direito ao Aviso Prévio
Requerimento Seguro Desemprego	
Total de Proventos: 3.421,51	Total de Proventos: R\$1.821,51

Fonte: A autora, 2020.

Perante os cálculos apresentados no quadro acima, percebe-se que na rescisão sem justa causa o empregado João da Silva receberia o valor de R\$ 3.421,51. Na rescisão por falta grave, ou seja, rescisão por justa causa, receberia apenas R\$ 1.821,51, dando uma diferença financeira de R\$ 1.600,00. Além dessa diferença financeira, o trabalhador deixa de receber o seguro desemprego e não resgata o FGTS.

A última modalidade de extinção do contrato de trabalho exposta anteriormente, tem seus pressupostos previstos no art. 483 da CLT os quais propiciam ao trabalhador o pedido da descontinuidade do contrato de trabalho. Este rompimento acontecerá através de uma

Reclamação Trabalhista denominada Rescisão Indireta. A rescisão indireta se inicia quando o empregador pratica atos defronte o empregado, que podem ser configurados como falta grave, na relação empregatícia, indicando o obreiro justificativas plausíveis para o rompimento da relação contratual por parte do empregado que pode ter sido prejudicado de alguma maneira.

Posteriormente segue um quadro contendo os direitos trabalhistas que o empregado receberá com o deferimento judicial por rescisão indireta. Será basicamente os mesmos de uma dispensa sem justa causa, no entanto, no caso da rescisão indireta, é necessário que o empregado demande judicialmente pela rescisão.

Quadro 02 - Extinção do Contrato de Trabalho por meio da Rescisão Indireta
Nome: João da Silva
Data admissão: 01/08/2019
Cargo: Auxiliar Administrativo
Salário Contratual: R\$1.100,00
Data Rescisão: 10/10/2020
Direitos a serem recebidos:
Aviso Prévio – Trabalhado ou Indenizado
Saldo de Salário de 10 dias: R\$354,84
Férias Vencidas: R\$1.100,00
1/3 Férias Vencidas: R\$366,67
Férias Proporcionais 3/12 avos: R\$375,00
1/3 Férias Proporcionais: R\$125,00
13º Salário Proporcional 12 avos: R\$1.100,00
Multa de 40% sobre o saldo de FGTS
Requerimento Seguro Desemprego
Total de Proventos: 3.421,51

Fonte: A autora, 2020

Com exposto, percebe-se que caso existam fundamentos (falta grave), a fim de evidenciar e confirmar a rescisão indireta, o empregado terá os mesmos direitos de uma rescisão sem justa causa. Sendo assim, o empregado receberia R\$ 3.421,51 com o deferimento da rescisão indireta.

Desse modo, o empregado que requerer a rescisão indireta, é conveniente enfatizar como exigências dos pressupostos da rescisão indireta. Neste caso, o empregado pode comprovar as faltas graves cometidas pelo empregador, através de evidências documentais (material) ou testemunhal. Logo, uma vez certificado, o operário terá direito a todas as verbas rescisórias, como se fosse demitido, até indenização se houver danos morais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho atingiu o objetivo geral proposto, que é o de analisar os aspectos gerais da modalidade de extinção do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta e seus pressupostos previstos no art. 483 da CLT. Fundamentado por uma pesquisa bibliográfica e, com auxílio da legislação trabalhista, mostrou-se a aplicabilidade da rescisão indireta, e a percepção da experiência prática do profissional contábil.

Os litígios trabalhistas, gastos com verbas rescisórias e assistência jurídica para as empresas, são causados principalmente pela ausência de conhecimento e a aplicabilidade incorreta nos processos operacionais, o que leva o profissional da contabilidade a não ter a capacitação de orientar e atualizar constantemente seus clientes quanto a rotina e legislação trabalhista.

Foram realizados cálculos para comparar os três tipos de rescisões mais comuns nas extinções de contratos de trabalho: dispensa sem justa causa, justa causa pelo empregado e, a rescisão indireta. Foi possível observar que, na rescisão sem justa causa, o trabalhador possui a garantia de todos os seus direitos trabalhistas previstos na legislação. Ao contrário, na rescisão por justa causa, o empregado perde grande parte de suas garantias trabalhistas previstas em lei, tendo uma diferença em valor de R\$1.600,00 comparando-se com a rescisão sem justa causa. Já em relação a rescisão indireta, o trabalhador terá basicamente os mesmos direitos de uma dispensa sem justa causa, no entanto, neste caso, é necessário que o empregado recorra judicialmente pela rescisão.

Dessa forma, a pesquisa possibilitou a responder a problemática proposta no presente estudo, atentando-se juntamente com o objetivo específico apresentado. Neste sentido, conclui-se que o trabalho alcançou os objetivos expostos, demonstrando a extrema importância que o profissional contábil, mais especificamente do departamento de pessoal tem de esclarecer e compreender todos os processos práticos vivenciados, desde o instante da contratação dos colaboradores até a possível ruptura do contrato de trabalho.

O aprimoramento do entendimento dos dirigentes do departamento de pessoal, dos profissionais contábeis e dos empresários, assegurará uma relação de trabalho incessante, colaborando para a melhoria dos procedimentos operacionais, preservando principalmente as empresas de adquirirem passivos, resultantes de litígios trabalhistas.

Sugere-se para pesquisas futuras, uma análise, sobre os atuais estudantes de ciências contábeis, os quais serão os futuros profissionais, gestores de empresas, se possuem

conhecimento suficiente e necessário em relação às modalidades de extinções de contratos de trabalho, e as suas aplicabilidades. Além disso, sugere-se, um levantamento de quantas rescisões indiretas são recorridas judicialmente por ano, e de quanto tempo em média, dura para a decisão final do processo.

REFERÊNCIAS

BELO, Ana Letícia Roza. A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. *Intertem@s* ISSN 1677-1281, v. 32, n. 32, 2016.

BRASIL. 1943. Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto**, Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 06 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2018.

COUTINHO, ANDRÉA DOS SANTOS; LEOCADIO, CARLOS AFONSO LEITE. DA RESCISÃO INDIRETA, 2010.

DA COSTA FILGUEIRA, Luciana. **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO EMPREGADO**. 2010. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES.

DECRETO-LEI nº5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**, 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 10 abr. 2020.

DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2004.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 2002.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2013.

GALLO, Carla Christina Schnapp Guimarães et al. Rescisão indireta: alternativa ou única solução?. 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Editora Atlas, 2008.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Editora Record, 1997.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas trabalhistas e previdenciárias**. 16. ed. São Paulo: RTPREV, 2016.

GROVERMANN, Pollyana. Rescisão indireta do contrato de trabalho com ênfase na alínea “d” do artigo 483 da clt. 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NORAT, Markus Samuel Leite; SILVA, Paulo Antônio Maia. **Sinopses jurídicas direito do trabalho**. São Paulo: EDIJUR, 2011.

PEREIRA, Indionara Franciele Carneiro. A rescisão indireta como causa da dissolução do contrato de trabalho: considerações. 2008.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Método, 2012

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2010.