

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUI – UESPI  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO - PREG  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

OSANO DA COSTA E SILVA NETO

**ANÁLISE DAS MODALIDADES DE RESCISÃO CONTRATUAL E SEUS  
REFLEXOS TRABALHISTAS E FINANCEIROS:** Estudo Aplicado em uma Empresa  
do Ramo de Terceirização

TERESINA – PI

2025

OSANO DA COSTA E SILVA NETO

**ANÁLISE DAS MODALIDADES DE RESCISÃO CONTRATUAL E SEUS  
REFLEXOS TRABALHISTAS E FINANCEIROS: Estudo Aplicado em uma Empresa  
do Ramo de Terceirização**

Monografia apresentada ao curso de ciências contábeis à Universidade Estadual do Piauí como trabalho final da disciplina de TCC e requisito para obtenção do bacharelado em ciências contábeis.

Orientador: Professor M.e. Domingos Sávio Jacinto e Silva.

TERESINA – PI

2025

S586a Silva Neto, Osano da Costa e.

Análise das modalidades de rescisão contratual e seus reflexos trabalhistas e financeiros: estudo aplicado em uma empresa do ramo de terceirização / Osano da Costa e Silva Neto. - 2025.  
48 f.: il.

Monografia (graduação) - Bacharelado em Ciências Contábeis, Universidade Estadual do Piauí - UESPI, 2025.

"Orientador: Prof. Me. Domingos Sávio Jacinto e Silva".

1. Ciências Contábeis. 2. Rescisão Contratual. 3. Legislação Trabalhista. 4. Gestão de Passivos Trabalhistas. 5. Custos de Rescisão. I. Silva, Domingos Sávio Jacinto e . II. Título.

CDD 657

OSANO DA COSTA E SILVA NETO

**ANÁLISE DAS MODALIDADES DE RESCISÃO CONTRATUAL E SEUS  
REFLEXOS TRABALHISTAS E FINANCEIROS: Estudo Aplicado em uma Empresa  
do Ramo de Terceirização**


Trabalho de conclusão de curso de bacharel do curso de ciências contábeis da  
Universidade Estadual do Piauí – UESPI apresentado como requisito final para a  
obtenção do grau de bacharelado

APROVADO EM 18/11/2025

**BANCA EXAMINADORA**


---

DOMINGOS SÁVIO JACINTO E SILVA  
Professor Orientador

Documento assinado digitalmente  
 LARISSA SEPULVEDA DE ANDRADE RIBEIRO  
Data: 27/11/2025 20:46:27-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

LARISSA SEPULVEDA DE ANDRADE RIBEIRO  
Professor Membro

Documento assinado digitalmente  
 ALINE GALVAO VILARINDO  
Data: 27/11/2025 21:03:36-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

ALINE GALVÃO VILARINDO  
Professor Membro

## DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA

Eu, **Osano da costa e Silva Neto**, matrícula n.º **1062675**, autor(a) do Trabalho de Conclusão de Curso II intitulado **Análise Das Modalidades De Rescisão Contratual E Seus Reflexos Trabalhistas E Financeiros: Estudo Aplicado Em Uma Empresa Do Ramo De Terceirização**, orientado(a) pelo(a) professor(a) **M.e. Domingos Sávio Jacinto e Silva**, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período letivo 2025.2 e requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel(a), declaro que o trabalho em referência é de minha total autoria, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte, além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho, obedecendo aos padrões nacionais para referências diretas e indiretas, ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho. Afirmo que em hipótese alguma representa plágio de material disponível em qualquer meio, e declaro, estar ciente das penalidades previstas nos artigos 184 e 298 do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei n.º 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Assim, se houver qualquer trecho do texto em questão que configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais, assumo total responsabilidade, ficando a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, ou pela veracidade e originalidade desta obra, cabendo ao corpo docente responsável pela sua avaliação não aceitá-lo como Trabalho de Conclusão de Curso II da Universidade Estadual do Piauí - UESPI, no Curso de Ciências Contábeis, e, por conseguinte, considerar-me reprovado no Trabalho de Conclusão de Curso II.

Por ser verdade, firmo a presente.

Teresina, 10 de Novembro de 2025.

---

Assinatura do(a)

discente

## AGRADECIMENTOS

A **Deus**, o autor da minha vida. Nos momentos em que o cansaço bateu e a caminhada pareceu longa demais, foi a Tua força que me sustentou. Esta conquista não é sorte, é providência. Obrigado por me dar saúde, fôlego e por nunca desistir de mim, mesmo quando eu fraquejei.

Aos meus amados pais, **Osano da Costa** e **Maria Celia Lima**, e à minha querida irmã **Clotilde de Moraes**. Vocês são o meu chão, o meu refúgio e a minha maior certeza de amor. Pai e Mãe, eu sei de cada sacrifício silencioso, de cada renúncia e de cada gota de suor derramada para que eu pudesse segurar este diploma hoje; tudo o que sou devo a vocês. Esta vitória é, acima de tudo, nossa.

À minha irmã, **Dra. Mayanna Karlla**, minha mentora e meu grande exemplo. Ter você dentro de casa é um privilégio que a vida me deu. Obrigado por ter sido incansável, por ter tido a paciência de me explicar cada detalhe, por ajuda na minha apresentação e, principalmente, por me mostrar que é possível chegar lá. Ver sua dedicação e seu sucesso acadêmico acendeu em mim a vontade de vencer. Você é o espelho onde vejo o profissional que quero ser.

Ao meu orientador, **Prof. Me. Domingos Savio**, e aos mestres que cruzaram meu caminho, minha gratidão pelo conhecimento compartilhado e pela direção precisa.

**Por fim, a todos que torceram por mim: meu muito obrigado.**

## RESUMO

Esta monografia de graduação teve como objetivo investigar as modalidades de rescisão contratual, analisando seus impactos sobre os direitos dos trabalhadores e, principalmente, diagnosticando os custos corporativos em uma empresa de serviços terceirizados. A pesquisa adotou uma abordagem metodológica mista, combinando a análise empírica de 4.010 rescisões reais (de 2020 a 2024) com simulações de custo-efetividade de diferentes tipos de demissão. Os resultados diagnosticaram que a demissão sem justa causa é a prática predominante na empresa (59% dos casos), apesar de ser a modalidade mais custosa (custo médio de R\$ 3.288,00), fator que contribuiu para um crescimento de 185% nos custos totais de rescisão durante o período. Em contrapartida, a simulação demonstrou que a adoção da rescisão por mútuo acordo (Art. 484-A do CLT) geraria uma economia de 21% por evento. Conclui-se que existe um desalinhamento estratégico dentro da organização: a subutilização de alternativas legais, como o acordo mútuo, e a persistência no modelo de demissão mais dispendioso indicam uma falha de gestão que gera passivos trabalhistas significativos e evitáveis.

**Palavras-chave:** Rescisão do contrato de trabalho. Legislação trabalhista. Gestão de passivos trabalhistas. Custos de rescisão. Art. 484-A do Código do Trabalho.

## **ABSTRACT**

This final paper aimed to investigate contract termination modalities, analyzing their impacts on workers' rights and, primarily, diagnosing corporate costs in an outsourced services company. The research adopted a mixed methodological approach, combining the empirical analysis of 4,010 actual terminations (occurring between 2020 and 2024) with cost-efficiency simulations of different termination modalities. The results revealed that termination without just cause is the predominant practice in the company (59% of cases), despite being the most expensive modality (average cost of R\$ 3,288.00), a factor that contributed to a 185% increase in total termination costs during the period. In contrast, the simulation demonstrated that adopting termination by mutual agreement (Art. 484-A of the CLT) would yield savings of 21% per event. It is concluded that there is a strategic misalignment in the organization: the underutilization of legal alternatives, such as the mutual agreement, and the persistence in the most expensive termination model indicate a management failure that generates significant and avoidable labor liabilities.

**Keywords:** Contract termination. Labor legislation. Labor Liability Management. Termination Cost. Art. 484-A CLT.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> – Quantidade de Rescisões por Motivo (2020-2024).....	39
<b>Figura 2</b> – Mapa de Calor da Frequência de Rescisões por Ano.....	40
<b>Figura 3</b> – Comparativo de Custo Médio por Tipo de Rescisão.....	41
<b>Figura 4</b> – Correlação entre Salário Base e Valor Líquido da Rescisão. ....	41
<b>Figura 5</b> – Evolução do Custo Total das Rescisões (2020–2024).....	42

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Simulação Comparativa de Custos Rescisórios.....	43
--	----

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
1.1 Contextualização .....	11
1.2 Problematização.....	11
1.3 Objetivos .....	11
1.4 Justificativa.....	12
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Contrato de Trabalho e Relações Trabalhistas.....	13
2.1.1 Conceito e Natureza Jurídica.....	13
2.1.2 Estrutura e Efeitos Jurídicos do Contrato de Trabalho.....	14
2.2. Modalidades de Rescisão Contratual .....	16
2.2.1 Rescisão sem justa causa.....	17
2.2.2 Pedido de demissão.....	18
2.2.3 Rescisão por justa causa .....	20
2.2.4 Rescisão Indireta .....	22
2.2.5 Rescisão por Acordo entre as Partes.....	23
2.2.6 Outras Formas de Extinção do Contrato .....	25
2.3 Cálculo das Verbas Rescisórias .....	26
2.3.1 Principais Componentes das Verbas Rescisórias.....	27
2.3.2 Procedimentos de Apuração.....	27
2.3.3 Consequências de Erros nos Cálculos .....	28
2.4 Reforma Trabalhista de 2017 e seus Impactos .....	29
2.4.1 Principais Alterações na CLT .....	29
2.4.2 A Rescisão por Acordo e sua Regulamentação.....	30
2.4.3 Reflexos para Empresas e Trabalhadores .....	31
2.5 A Importância da Contabilidade na Rescisão Contratual.....	32
2.5.1 Papel do Contador no Cumprimento da Legislação Trabalhista.....	32
2.5.2 Contribuições da Contabilidade para a Gestão de Pessoas .....	33
2.5.3 Prevenção de Passivos Trabalhistas e Impactos Econômicos .....	33
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>35</b>
3.1 Tipo de Pesquisa.....	35
3.2 Procedimentos Metodológicos .....	35
3.3 Abordagem dos Dados .....	37

3.4 Limitações da Pesquisa.....	38
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
4.1 O Custo da Realidade .....	39
4.2 Estudo Comparativo de Eficiência.....	42
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>45</b>
5.1 Recomendações a empresa.....	45
5.2 Sugestões para trabalhos futuros.....	46
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>47</b>

## 1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho representam um dos fundamentos da organização social e econômica moderna, sustentando a geração de renda, o equilíbrio entre capital e trabalho e o desenvolvimento das empresas. No Brasil, tais relações são regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, que define os direitos e deveres recíprocos entre empregadores e empregados e busca garantir justiça e segurança jurídica nas relações de emprego (BRASIL, 1943). Dentro desse contexto, o contrato de trabalho é o instrumento jurídico que formaliza o vínculo empregatício, estabelecendo obrigações que se estendem desde a admissão até a rescisão contratual, fase que demanda rigor técnico e domínio legal por parte das empresas e profissionais contábeis (MARTINS, 2023; DELGADO, 2021).

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) redefiniu de forma expressiva o sistema jurídico trabalhista brasileiro, introduzindo maior flexibilidade e novas modalidades contratuais e rescisórias. Entre suas inovações, destaca-se o art. 484-A da CLT, que instituiu a rescisão por acordo entre as partes, conferindo às relações de trabalho um caráter mais negociado e adaptável às realidades empresariais (BRASIL, 2017; GONÇALVES; LOPES, 2020). Embora tenha reduzido parte dos custos para as empresas, essa modalidade requer atenção redobrada do contador, que passa a ser responsável pela apuração correta das verbas e pelo cumprimento dos prazos estabelecidos pelo art. 477 da CLT. Assim, o profissional contábil assume um papel estratégico, atuando como mediador entre a legislação e a gestão financeira (OLIVEIRA; SOUZA, 2020).

Nos últimos anos, a modernização tecnológica também transformou profundamente os processos trabalhistas. Em março de 2024, o Governo Federal implementou o FGTS Digital, plataforma integrada ao eSocial que centraliza a emissão das guias de recolhimento, cálculo da multa rescisória e demais obrigações relacionadas à extinção do vínculo de emprego (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2024). Essa digitalização trouxe maior agilidade e transparência, mas também exige das empresas uma contabilidade mais precisa e um acompanhamento técnico

contínuo, já que inconsistências cadastrais ou erros de parametrização podem gerar autuações e comprometer a regularidade fiscal (SILVA, 2021).

No cenário econômico atual, os dados mais recentes sobre o mercado de trabalho, obtidos a partir da integração entre o eSocial e o Novo CAGED, mostram um movimento crescente nas rescisões contratuais. Em 2024, o número de pedidos de demissão feitos por iniciativa dos próprios trabalhadores aumentou de forma expressiva. Esse comportamento reflete uma nova dinâmica profissional, marcada pela maior mobilidade entre empregos e pela diversificação das formas de contratação. Essa realidade tem levado as empresas a aprimorarem seus processos internos de cálculo e conferência das verbas rescisórias, o que reforça o papel estratégico da contabilidade e a importância de uma atuação conjunta entre os setores contábil, de recursos humanos e jurídico (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024).

Sob essa perspectiva, o contador contemporâneo não atua apenas como executor de rotinas técnicas, mas como agente de conformidade e prevenção de passivos trabalhistas. Segundo Marion (2004) e Iudícibus (2022), a contabilidade deve ser entendida como instrumento de controle e planejamento, capaz de mensurar riscos, registrar obrigações e orientar decisões estratégicas com base em informações confiáveis. Aplicada ao contexto da rescisão contratual, essa função é essencial para assegurar a sustentabilidade financeira e reputacional das organizações.

Diante desse panorama, o presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como objetivo analisar as principais modalidades de rescisão contratual previstas na legislação brasileira, com ênfase na demissão sem justa causa, no pedido de demissão e na rescisão por acordo entre as partes. O estudo busca avaliar os reflexos dessas modalidades sobre os direitos trabalhistas e os custos empresariais. A pesquisa será desenvolvida a partir de um estudo de caso na empresa do ramo de terceirização de serviços, integrando fundamentos jurídicos, contábeis e gerenciais. A abordagem, de natureza descritiva e aplicada, combina pesquisa bibliográfica, análise documental e simulações de cálculos rescisórios.

A relevância deste trabalho se apoia em dois eixos principais. No âmbito acadêmico, contribui para o fortalecimento do diálogo entre o Direito do Trabalho e a Contabilidade, áreas historicamente interdependentes, mas ainda pouco integradas

em termos de pesquisa aplicada. No âmbito profissional, fornece subsídios práticos para a atuação de contadores e gestores, destacando a importância da conformidade com a legislação, da atualização tecnológica e da prevenção de riscos. Como enfatiza Delgado (2021), compreender os mecanismos de extinção do vínculo empregatício é essencial não apenas para a defesa dos direitos do trabalhador, mas também para a sustentabilidade das empresas e para a credibilidade do sistema econômico nacional.

### 1.1 Contextualização

O contrato de trabalho é peça fundamental na sociedade moderna, funcionando como instrumento que garante direitos básicos aos trabalhadores e segurança jurídica às empresas. Sua regulamentação busca equilibrar interesses entre capital e trabalho, preservando tanto a continuidade da atividade econômica quanto a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, compreender a dinâmica contratual e os efeitos de sua rescisão é essencial para os profissionais de contabilidade e de gestão de pessoas, visto que cada modalidade encerra particularidades financeiras e legais distintas.

### 1.2 Problematização

O processo de rescisão contratual envolve diferentes modalidades, cada uma com direitos e obrigações específicos. Entretanto, observa-se que muitas empresas cometem equívocos na apuração das verbas, resultando em passivos trabalhistas e litígios onerosos. Nesse contexto, surge a questão-problema que orienta esta pesquisa: como as diferentes modalidades de rescisão contratual impactam os direitos do trabalhador e os custos da empresa, considerando o estudo de uma organização do ramo de terceirização de serviços?

### 1.3 Objetivos

O objetivo geral deste trabalho consiste em investigar as modalidades de rescisão contratual previstas na legislação trabalhista brasileira, analisando seus reflexos sobre os direitos dos trabalhadores e os custos empresariais, a partir do estudo de caso de uma empresa do ramo de Serviços Terceirizados.

Para alcançar o propósito geral, foram delineados objetivos específicos que estruturam o desenvolvimento da pesquisa. Inicialmente, buscou-se revisar os

principais fundamentos teóricos e legais da rescisão contratual no Brasil, bem como identificar as modalidades mais comuns de rescisão e suas características intrínsecas. Na sequência, procedeu-se à realização de cálculos simulados de verbas rescisórias aplicáveis a cada modalidade, permitindo comparar os efeitos das formas de desligamento quanto ao impacto financeiro e jurídico. Por fim, a pesquisa dedicou-se a discutir as implicações e observações decorrentes das rescisões ocorridas no período de 2020 a 2024, analisando as variações quanto às modalidades, tempo de serviço e valores pagos.

#### 1.4 Justificativa

A escolha do tema está associada à necessidade de compreender melhor os processos que envolvem a rescisão contratual, considerando sua grande importância para trabalhadores, empresas e profissionais contábeis. No ambiente corporativo, a atenção rigorosa a esse processo reduz riscos de litígios, assegura a conformidade legal e contribui para a preservação da imagem institucional.

Para os profissionais de contabilidade, o estudo representa uma oportunidade de reafirmar sua relevância na gestão de pessoas, demonstrando que seu papel não se restringe ao cálculo mecânico de verbas, mas abrange também a orientação estratégica e a prevenção de falhas que possam comprometer a saúde financeira da empresa. Do ponto de vista acadêmico, o trabalho amplia a produção de conhecimento sobre um tema atual e de aplicação prática direta, contribuindo para a formação crítica de futuros profissionais da área.

Adicionalmente, a escolha da empresa mencionada como objeto de estudo permite a análise prática de situações reais enfrentadas pelo setor de serviços, oferecendo subsídios concretos para a reflexão sobre boas práticas e para o aprimoramento da gestão trabalhista. Dessa forma, o presente estudo busca não apenas cumprir uma exigência curricular, mas também gerar contribuições relevantes para a área contábil e para o mundo corporativo.



## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Contrato de Trabalho e Relações Trabalhistas**

O contrato de trabalho formaliza um vínculo jurídico específico entre empregador e empregado, estabelecendo direitos, deveres e responsabilidades para ambas as partes. Diferentemente dos contratos civis, o contrato de emprego possui características próprias, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, que definem a relação trabalhista e a distinguem de outras formas de prestação de serviços. Essas características estão consolidadas na legislação brasileira, conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define empregado como a pessoa física que presta serviços não eventuais, sob dependência do empregador e mediante salário (BRASIL, 1943).

#### **2.1.1 Conceito e Natureza Jurídica**

O contrato de trabalho é o instrumento jurídico que formaliza o vínculo empregatício, definindo direitos e deveres recíprocos entre empregado e empregador. De acordo com o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trata-se do acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego. Essa definição abrange os elementos essenciais da relação laboral, como pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, que distinguem o contrato de trabalho das demais formas de prestação de serviço.

Embora possua natureza contratual, o contrato de trabalho apresenta características especiais em razão de seu caráter social e protetivo. Ele é compreendido majoritariamente como um contrato de adesão, regido por normas de ordem pública e marcado por forte intervenção estatal destinada a equilibrar a relação entre as partes. Nesse contexto, prevalece o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a prestação efetiva de serviços sob subordinação jurídica é o que caracteriza o vínculo, independentemente da existência de formalização escrita ou do que foi pactuado documentalmente (DELGADO, 2020).

Em síntese, o contrato de trabalho é um acordo bilateral que reflete tanto a autonomia da vontade quanto a função social das normas trabalhistas. Sua natureza jurídica é contratual, porém dirigida e limitada pela lei, garantindo proteção ao trabalhador e segurança jurídica às relações de emprego. A partir dessa concepção,

a validade e os efeitos jurídicos do contrato dependem do atendimento aos elementos essenciais previstos no ordenamento jurídico, como agente capaz, objeto lícito e forma, que estruturam a relação empregatícia (DELGADO, 2020).

### 2.1.2 Estrutura e Efeitos Jurídicos do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho, como qualquer negócio jurídico, exige a presença de elementos essenciais para sua validade, quais sejam: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei. A capacidade pressupõe que empregador e empregado possuam aptidão legal para contratar, sendo o trabalho de menores admitido apenas nas hipóteses previstas, como na aprendizagem. O objeto deve ser lícito e a forma, geralmente, é livre. Nesse contexto, prevalece o princípio da primazia da realidade, segundo o qual, mesmo sem contrato escrito, o vínculo é reconhecido caso estejam presentes a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade (BRASIL, 2002; DELGADO, 2020).

Com base nesses elementos de validade, a relação empregatícia gera um conjunto de direitos e deveres recíprocos entre trabalhadores e empregadores, estabelecidos tanto pela lei quanto pela doutrina e pela jurisprudência. As normas e princípios que regem essa relação buscam equilibrar o poder de direção do empregador e assegurar condições dignas ao trabalhador, ao mesmo tempo em que impõem obrigações de conduta e responsabilidade ao empregado. Os trabalhadores têm seus direitos garantidos principalmente pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre esses direitos, destacam-se o registro em carteira de trabalho, a remuneração nunca inferior ao salário-mínimo legal, o décimo terceiro salário, as férias anuais remuneradas com adicional de um terço, o repouso semanal remunerado e a limitação da jornada de trabalho, geralmente de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo em regimes especiais. Também são assegurados o pagamento de horas extras com adicional mínimo de cinquenta por cento, o adicional noturno para o trabalho realizado entre 22h e 5h, o depósito mensal do FGTS, o seguro-desemprego em caso de dispensa sem justa causa e as licenças legais, como a licença-maternidade de cento e vinte dias e a licença-maternidade (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943).

Além dos direitos econômicos, o trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Cabe ao empregador cumprir as normas de medicina e

segurança do trabalho, conforme o artigo 157 da CLT, e fornecer os equipamentos de proteção individual. Ao empregado, por sua vez, incumbe o dever de utilizar corretamente esses equipamentos, conforme o artigo 158 da mesma lei. Outros direitos essenciais são a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de cinco dias úteis após a admissão, o tratamento igualitário e a proteção contra qualquer forma de discriminação. A maioria dos direitos trabalhistas é irrenunciável, o que significa que o empregado não pode renunciar a eles, mesmo que deseje, por se tratar de garantias de ordem pública (BRASIL, 1943; DELGADO, 2020).

Do lado do empregado, o principal dever é prestar pessoalmente o serviço contratado, com pontualidade, dedicação e zelo. O trabalhador deve cumprir a jornada acordada, executar suas tarefas com qualidade e seguir as normas e orientações do empregador, sempre dentro dos limites legais. A CLT considera faltas graves, passíveis de justa causa, atos como insubordinação, indisciplina ou abandono de emprego, conforme o artigo 482 (BRASIL, 1943). Também se espera do empregado lealdade e boa-fé, evitando condutas como concorrência desleal, violação de segredos da empresa ou qualquer ato de desonestidade. O cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, incluindo o uso correto dos EPIs, é igualmente obrigatório, sendo que a recusa injustificada constitui falta grave. Além disso, o trabalhador deve manter sigilo sobre informações confidenciais e agir de modo colaborativo, buscando contribuir para a produtividade e harmonia do ambiente de trabalho (DELGADO, 2020).

O empregador, por sua vez, possui deveres que correspondem aos direitos do empregado. Deve registrar o trabalhador em carteira, efetuar o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente, conforme o artigo 459 da CLT, e recolher mensalmente os depósitos do FGTS e as contribuições previdenciárias. É de sua responsabilidade garantir um ambiente de trabalho seguro, cumprir as Normas Regulamentadoras e fornecer os equipamentos de proteção adequados. Também deve conceder férias anuais de trinta dias após cada período aquisitivo de doze meses, com o pagamento do adicional constitucional de um terço.

Outros deveres relevantes incluem o aviso prévio de no mínimo trinta dias em caso de dispensa sem justa causa, acrescido de três dias por ano de serviço até o limite de noventa dias, conforme a Lei nº 12.506/2011 (BRASIL, 2011; MARTINS,

2022). O empregador também deve entregar documentos obrigatórios, como contracheques, comprovantes de rendimentos anuais e o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, com discriminação das verbas devidas. Além das obrigações legais, deve respeitar a dignidade do trabalhador e evitar práticas abusivas, assédio moral ou discriminação, assegurando um meio ambiente laboral sadio (BARROS, 2016).

O descumprimento desses deveres pode gerar multas administrativas e ações judiciais, tanto individuais quanto coletivas. A CLT, em seu artigo 483, lista condutas patronais que configuram falta grave, como o atraso reiterado de salários, a exigência de serviços além da capacidade do empregado e ofensas à honra, possibilitando a rescisão indireta do contrato (BRASIL, 1943; DELGADO, 2023). Em síntese, o cumprimento rigoroso das obrigações trabalhistas por parte do empregador, como o pagamento pontual, os depósitos do FGTS e o respeito à jornada, às condições de segurança e à dignidade humana, não apenas evita sanções, mas também promove um ambiente de trabalho mais equilibrado, ético e produtivo. Como observa Marion (1996), garantir os direitos trabalhistas não deve ser visto apenas como custo, mas como investimento, pois previne litígios futuros e fortalece as relações entre empresa e trabalhador.

## 2.2. Modalidades de Rescisão Contratual

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por diversos motivos previstos em lei. Cada modalidade de desligamento possui regras próprias, repercussões específicas sobre os direitos do trabalhador e custos distintos para o empregador. Conhecer essas modalidades é fundamental para avaliar corretamente as verbas devidas, os procedimentos exigidos e as consequências legais de cada forma de término do contrato. Em termos gerais, as formas de rescisão podem ser classificadas conforme a iniciativa (do empregador, do empregado, de ambos ou de causas alheias às partes) e conforme a existência ou não de justa causa. A seguir, apresentam-se as principais modalidades de desligamento laboral previstas na legislação brasileira. Martins (2020) alerta que a justa causa deve ser aplicada com extremo cuidado, já que representa uma sanção severa ao trabalhador. Caso seja utilizada de maneira incorreta, pode gerar processos judiciais e grandes prejuízos à empresa.

### 2.2.1 Rescisão sem justa causa

A dispensa sem justa causa é a forma mais comum de encerramento do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Nessa modalidade, o empregador decide unilateralmente pelo término do vínculo empregatício, sem que o trabalhador tenha cometido falta grave que justifique a ruptura. Em outras palavras, trata-se do exercício do direito potestativo do empregador de rescindir o contrato de forma livre, desde que sejam observadas as indenizações e garantias legais cabíveis (DELGADO, 2023).

Como contrapartida à liberdade de demitir, a legislação assegura ao trabalhador dispensado uma série de direitos e benefícios. Entre eles estão o pagamento do saldo de salário referente aos dias trabalhados, o aviso prévio (que pode ser trabalhado ou indenizado, proporcional ao tempo de serviço), o décimo terceiro salário proporcional, as férias vencidas (se houver) e as férias proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional. O empregado também tem direito à multa de quarenta por cento sobre o total dos depósitos do FGTS, bem como ao saque integral desse saldo e ao recebimento do seguro-desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais (BRASIL, 1943).

Essas garantias têm como objetivo principal amenizar os impactos econômicos e sociais do desemprego repentino, oferecendo ao trabalhador uma rede de proteção financeira temporária que lhe permita reorganizar sua vida até a recolocação no mercado de trabalho.

Sob a ótica do empregador, a dispensa sem justa causa é a forma de rescisão mais onerosa, pois concentra o maior número de verbas indenizatórias. O impacto financeiro é especialmente expressivo devido à multa de quarenta por cento sobre o FGTS e ao aviso prévio indenizado, quando o empregado não cumpre o período trabalhado. Delgado (2020) observa que esse modelo de rescisão reforça o caráter protetivo do Direito do Trabalho brasileiro, tornando a demissão imotivada um ato de elevado custo econômico, o que atua como mecanismo de contenção contra dispensas arbitrárias.

Apesar disso, é importante reconhecer que, em determinados contextos empresariais, como reestruturações internas ou crises financeiras, o desligamento

pode ser inevitável. Nesse caso, o planejamento financeiro é essencial para que a empresa arque adequadamente com as obrigações decorrentes da rescisão.

Segundo Martins (2021), embora a lei não exija motivação específica para a dispensa sem justa causa, o ato de demissão deve respeitar os princípios constitucionais e os direitos fundamentais do trabalhador. Desse modo, são consideradas nulas as dispensas discriminatórias, como aquelas baseadas em raça, gênero, idade ou doença grave, podendo gerar direito à reintegração do empregado ou à indenização por dano moral.

Em síntese, a demissão sem justa causa é um direito do empregador reconhecido pela legislação trabalhista, mas limitado por mecanismos de proteção que buscam compensar o trabalhador e prevenir arbitrariedades. Essa forma de rescisão reflete o compromisso constitucional de equilíbrio nas relações de trabalho e de tutela ao empregado frente à vulnerabilidade social que o desemprego acarreta.

#### 2.2.2 Pedido de demissão

O pedido de demissão ocorre quando a iniciativa de encerrar o contrato parte do próprio empregado, geralmente por motivos pessoais ou profissionais, como a obtenção de outro emprego, insatisfação com o ambiente de trabalho ou mudança de cidade. Trata-se do exercício do direito do trabalhador de encerrar o vínculo empregatício por vontade própria, desde que essa decisão seja manifestada de forma clara e inequívoca, normalmente por meio de uma carta de demissão assinada e entregue ao empregador (MARTINS, 2022).

Por se tratar de um desligamento por iniciativa do empregado, o pedido de demissão implica a renúncia a alguns direitos que seriam devidos em uma dispensa sem justa causa. Nessa situação, o trabalhador não tem direito à multa de quarenta por cento sobre o FGTS, nem ao saque integral do saldo depositado durante o contrato, pois não houve ruptura imotivada por parte do empregador. Os valores permanecem na conta vinculada e só podem ser retirados em hipóteses específicas previstas em lei, como aposentadoria ou ausência prolongada de novo vínculo de emprego. Da mesma forma, o trabalhador não faz jus ao seguro-desemprego, já que o desligamento não foi involuntário.

No pedido de demissão, o empregado tem direito a receber apenas as verbas trabalhistas devidas nessa modalidade, que incluem o saldo de salário, o décimo terceiro proporcional e as férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional. Diferentemente da dispensa sem justa causa, não há acesso ao FGTS nem à multa de 40%. Quanto ao PIS, o benefício segue regras próprias e poderá ser sacado no calendário oficial caso o trabalhador preencha os requisitos legais de cadastro e remuneração, independentemente da forma de rescisão (MARTINS, 2022).

Um aspecto essencial do pedido de demissão é o aviso prévio. Quando o trabalhador solicita o desligamento, deve cumprir o aviso de trinta dias, sob pena de o empregador descontar o valor correspondente das verbas rescisórias, conforme autoriza o artigo 487, parágrafo 2º, da CLT (BRASIL, 1943). Embora a lei preveja o desconto, não é raro que as partes cheguem a um acordo para a dispensa do cumprimento, especialmente quando há interesse do empregado em assumir outra oportunidade profissional com urgência (BARROS, 2016).

Para Nascimento (2019), o pedido de demissão é uma manifestação legítima da autonomia do trabalhador, mas também o coloca em situação de maior vulnerabilidade durante o período de transição, já que abdica de mecanismos de proteção financeira previstos pela legislação trabalhista. Por esse motivo, recomenda-se que o empregado planeje cuidadosamente a decisão, preferencialmente criando uma reserva financeira antes de se desligar da empresa.

Também é fundamental que o processo de rescisão seja formalizado de maneira correta. O trabalhador deve apresentar uma carta de demissão escrita, assinada e datada, indicando expressamente se cumprirá ou não o aviso prévio. Além disso, deve-se acompanhar atentamente o cálculo das verbas rescisórias, uma vez que a complexidade da legislação trabalhista frequentemente ocasiona equívocos nos valores, o que reforça a importância da conferência detalhada antes da quitação final e da assinatura do termo de rescisão (DELGADO, 2023).

Em síntese, o pedido de demissão é um direito do empregado que garante o encerramento voluntário do vínculo, mas acarreta diminuição financeira relevante nas verbas recebidas em comparação à dispensa sem justa causa. Por isso, deve ser uma decisão consciente e planejada. Cabe ainda ao empregador proceder ao pagamento dos valores devidos com transparência e dentro do prazo legal estipulado pelo artigo

477 da CLT, garantindo o cumprimento das obrigações e evitando a incidência de multas e futuros conflitos judiciais (BRASIL, 1943; MARTINS, 2022).

### 2.2.3 Rescisão por justa causa

A rescisão por justa causa é considerada a modalidade mais severa de desligamento no âmbito trabalhista, pois representa a sanção máxima aplicável ao empregado. Ocorre quando o trabalhador comete uma falta grave, capaz de romper a confiança essencial à manutenção da relação de emprego e tornar impossível a continuidade do vínculo. As hipóteses de justa causa estão expressamente previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e abrangem diversas condutas que comprometem a ética e a disciplina no ambiente de trabalho.

Entre as principais situações que caracterizam a justa causa, previstas no artigo 482 da CLT, estão o ato de improbidade, que abrange condutas desonestas como furto ou fraude; a incontinência de conduta e o mau procedimento, relacionados a comportamentos incompatíveis com a moral sexual ou social; a embriaguez habitual ou em serviço; a negociação habitual por conta própria sem autorização, configurando concorrência desleal; a condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; a desídia no desempenho das funções, evidenciada por negligência reiterada ou queda produtiva proposital; a insubordinação e a indisciplina; o abandono de emprego, caracterizado pela ausência injustificada por trinta dias consecutivos; os atos lesivos à honra ou agressões físicas contra empregador ou colegas; e a prática constante de jogos de azar (BRASIL, 1943; BARROS, 2016).

Quando comprovada uma dessas hipóteses, o contrato de trabalho é encerrado como punição ao empregado faltoso, resultando em significativa perda de direitos trabalhistas. Nessa situação, o trabalhador faz jus apenas ao saldo de salário dos dias efetivamente trabalhados e às férias vencidas, se houver, acrescidas do terço constitucional. Conforme entendimento consolidado, inclusive pela Súmula 171 do TST, não são devidas as férias proporcionais, tampouco o décimo terceiro proporcional, o aviso prévio ou a multa de 40% sobre o FGTS. O trabalhador também fica impedido de sacar o saldo da conta vinculada e de requerer o seguro-desemprego, dado que o desligamento decorreu de conduta gravemente culposa (MARTINS, 2022).



Dada a severidade dessa forma de rescisão, a doutrina enfatiza que a justa causa deve ser aplicada com extremo cuidado, proporcionalidade e respaldo probatório. Sérgio Pinto Martins (2020) observa que sua aplicação exige prova concreta e imediatidade, ou seja, o empregador deve demonstrar claramente a ocorrência da falta e aplicar a punição logo após o conhecimento do fato, sob pena de o ato ser considerado inválido por perdão tácito. Martins adverte ainda que uma demissão por justa causa precipitada ou sem provas suficientes pode gerar sérias consequências para a empresa, incluindo a reversão judicial da dispensa e a condenação ao pagamento de todas as verbas como se fosse uma rescisão sem justa causa, além de possíveis indenizações por danos morais ao empregado injustamente acusado.

Mauricio Godinho Delgado reforça esse entendimento ao destacar que a justa causa deve ser reservada apenas para situações de gravidade extrema, em que a conduta do trabalhador torne inviável a continuidade da relação de emprego. Para o autor, a penalidade máxima não deve ser aplicada por motivos banais, falhas leves ou desempenho insatisfatório sem dolo. Nessas circunstâncias, o mais adequado é a adoção de medidas disciplinares menos severas, como advertências ou suspensões.

Outro aspecto fundamental é o ônus da prova, que recai integralmente sobre o empregador. A empresa deve reunir documentação consistente, como relatórios internos, registros formais de advertências ou suspensões anteriores e testemunhos, capazes de demonstrar inequivocamente a ocorrência da falta grave. A ausência desse respaldo probatório pode levar à reversão da justa causa em juízo, convertendo-a em dispensa imotivada e obrigando o empregador ao pagamento de todas as verbas rescisórias, além de eventuais indenizações por danos morais (DELGADO, 2023).

Em síntese, a rescisão por justa causa deve ser aplicada de forma excepcional, proporcional e fundamentada. Por representar a punição mais extrema possível nas relações de trabalho, ela acarreta a perda de quase todos os direitos rescisórios e exige do empregador rigor técnico e jurídico em sua comprovação. O uso responsável e criterioso dessa medida é essencial para preservar a justiça e o equilíbrio nas relações laborais, evitando abusos de direito (BARROS, 2016).

#### 2.2.4 Rescisão Indireta

A rescisão indireta do contrato de trabalho, também conhecida como justa causa do empregador, ocorre quando é o empregador quem comete uma falta grave, autorizando o empregado a encerrar o vínculo e pleitear as mesmas verbas rescisórias de uma dispensa sem justa causa. Essa modalidade está prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que descreve situações em que o trabalhador pode considerar rescindido o contrato por culpa do empregador (BRASIL, 1943).

Entre essas situações, incluem-se a exigência de serviços superiores às forças do empregado, de atividades proibidas por lei, contrárias aos bons costumes ou alheias ao contrato, o tratamento com rigor excessivo, o não cumprimento das obrigações contratuais, como o atraso reiterado ou o não pagamento de salários, a exposição do trabalhador a perigo manifesto de dano considerável, a falta de correção de práticas ilegais no prazo de trinta dias após notificação da autoridade competente e as ofensas graves à honra e à boa fama do empregado ou de seus familiares, incluindo casos de assédio moral e sexual (DELGADO, 2023).

Em qualquer dessas hipóteses, o trabalhador tem o direito de requerer a rescisão indireta perante a Justiça do Trabalho, com o reconhecimento de todos os direitos que receberia em uma dispensa sem justa causa. Isso inclui o saldo de salário, o aviso prévio, o décimo terceiro proporcional, as férias vencidas e proporcionais com adicional de um terço, a multa de quarenta por cento sobre o FGTS, o saque do saldo da conta vinculada e o acesso ao seguro-desemprego, desde que cumpridos os requisitos legais.

A rescisão indireta funciona, portanto, como um instrumento de autodefesa do trabalhador. Em vez de pedir demissão e perder seus direitos, o empregado pode provocar o encerramento do contrato por culpa do empregador, preservando suas garantias. Delgado (2023) ressalta que essa figura jurídica é essencial para assegurar o equilíbrio contratual e a dignidade do trabalhador, impedindo que ele seja obrigado a permanecer em um ambiente de trabalho abusivo, inseguro ou degradante apenas para não perder seus direitos rescisórios.

Por outro lado, Martins (2022) adverte que a aplicação da rescisão indireta deve ser criteriosa e restrita, justamente para evitar a banalização de seu uso. Segundo o autor, somente as faltas graves do empregador, que inviabilizem a continuidade da prestação de serviços, justificam a adoção dessa medida extrema. Faltas menores ou isoladas devem ser tratadas de forma proporcional, não se equiparando às situações que rompem de maneira definitiva a confiança entre as partes.

No aspecto procedimental, recomenda-se que o empregado comunique formalmente o empregador sobre a falta cometida e sobre sua intenção de rescindir o contrato, preferencialmente por escrito, garantindo a imediatidade da resposta. Após isso, é comum que o trabalhador ingresse com ação trabalhista para que a Justiça reconheça a rescisão indireta e determine o pagamento das verbas devidas. A jurisprudência tem confirmado a rescisão indireta em casos de mora salarial reiterada, ausência de depósitos do FGTS e assédio moral comprovado, sempre observando a proporcionalidade da falta (MARTINS, 2022).

Em síntese, a rescisão indireta é o direito do trabalhador de encerrar o vínculo empregatício sem prejuízo de seus direitos, quando o empregador descumpre de forma grave suas obrigações contratuais ou legais. Trata-se de um mecanismo que responsabiliza a empresa por condutas abusivas e assegura a proteção da dignidade e da integridade do trabalhador dentro das relações laborais.

#### 2.2.5 Rescisão por Acordo entre as Partes

A rescisão por acordo mútuo foi introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467/2017, que incluiu o artigo 484-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa modalidade criou uma forma de extinção consensual do contrato de trabalho, permitindo que empregado e empregador, em comum acordo, encerrem o vínculo de maneira amigável, compartilhando alguns encargos e direitos rescisórios. Na prática, trata-se de uma espécie de demissão negociada, intermediária entre a dispensa sem justa causa e o pedido de demissão.

Pelas regras previstas na CLT, especificamente no artigo 484-A, nessa forma de desligamento o trabalhador tem direito à metade do aviso prévio, quando indenizado, e à metade da multa do FGTS. Dessa forma, o empregador paga apenas vinte por cento de multa sobre o saldo do fundo, em vez dos quarenta por cento

habituais. O empregado, por sua vez, pode sacar até oitenta por cento do valor depositado em sua conta vinculada, mas não tem direito ao seguro-desemprego, uma vez que o desligamento é considerado consensual. Os demais direitos permanecem integrais, como o saldo de salário, o décimo terceiro proporcional, as férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional e o pagamento de eventuais horas extras (BRASIL, 1943; DELGADO, 2023).

A Reforma Trabalhista também simplificou o procedimento ao eliminar a obrigatoriedade de homologação sindical para rescisões, independentemente do tempo de serviço. Isso permitiu que o acordo mútuo fosse formalizado diretamente entre empregado e empregador, sem necessidade de assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho, tornando o processo mais ágil e menos burocrático. Embora tenha havido agilidade, a ausência de fiscalização sindical transferiu para o Judiciário a revisão de vícios de consentimento e erros materiais nos TRCTs.

A principal motivação para a criação dessa modalidade foi oferecer maior flexibilidade e segurança jurídica nas relações de trabalho. Antes da Reforma de 2017, era comum que empregadores e empregados simulassem dispensas sem justa causa para permitir o saque do FGTS, uma prática informal que gerava riscos para ambas as partes. O novo dispositivo legal veio justamente para regularizar essas situações, prevenindo fraudes e estabelecendo regras claras para o encerramento consensual do contrato (MARTINS, 2022).

De acordo com Viana (2018), a inclusão do distrato trabalhista representou um avanço por reconhecer a autonomia das partes para encerrar o vínculo em termos mutuamente vantajosos. No entanto, o autor adverte que o acordo deve sempre ser realizado de boa-fé, pois, se utilizado de forma coercitiva, pode se tornar instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, o empregador não pode pressionar o trabalhador a aderir ao acordo apenas para reduzir custos, sendo essencial que a decisão seja espontânea e equilibrada.

Apesar das vantagens, alguns cuidados são necessários. O acordo deve ser formalizado por escrito, com discriminação clara das verbas que serão pagas pela metade, conforme previsto na legislação. O pagamento deve ocorrer dentro do prazo legal de dez dias após o término do contrato, assim como nas demais modalidades de rescisão. Caso uma das partes questione a validade do ato antes da quitação, o

conflito poderá ser levado à Justiça do Trabalho para análise, especialmente se houver indício de vício de consentimento (MARTINS, 2022; DELGADO, 2023).

De modo geral, a experiência prática tem mostrado que, quando utilizado de forma transparente e equilibrada, o acordo mútuo constitui uma alternativa viável e benéfica tanto para o empregado quanto para o empregador. Gonçalves e Lopes (2020) observam que essa inovação trouxe maior previsibilidade jurídica e flexibilidade às relações trabalhistas, permitindo soluções consensuais mais adaptadas à realidade atual do mercado de trabalho. Ainda assim, especialistas ressaltam a importância da fiscalização e da boa-fé para garantir que o trabalhador não seja prejudicado nesse processo e que o equilíbrio contratual seja efetivamente preservado.

#### 2.2.6 Outras Formas de Extinção do Contrato

Além das modalidades principais, existem outras formas de extinção do contrato de trabalho previstas na legislação ou decorrentes de situações específicas. Entre as mais recorrentes estão o término de contrato a prazo determinado, a aposentadoria, o falecimento do empregado, a extinção da empresa e a culpa recíproca.

Nos contratos por prazo determinado, como o de experiência ou por obra certa, o vínculo encerra-se automaticamente ao término do prazo ajustado, sem necessidade de aviso prévio. Nesses casos, o trabalhador tem direito apenas às verbas proporcionais, como saldo de salário, décimo terceiro e férias acrescidas de um terço, podendo sacar o FGTS, mas sem direito à multa de quarenta por cento nem ao seguro-desemprego. Se o empregador rescindir o contrato antecipadamente sem justa causa, deve indenizar o empregado em cinquenta por cento dos salários que receberia até o fim do contrato, conforme determina o artigo 479 da CLT (BRASIL, 1943; MARTINS, 2022).

A aposentadoria do trabalhador também pode acarretar o fim do contrato, mas não automaticamente, pois a jubilação não extingue o vínculo por si só. O empregado pode optar por permanecer na empresa ou se desligar voluntariamente, hipótese em que a rescisão é tratada como pedido de demissão. Nessa situação, não há multa sobre o FGTS nem seguro-desemprego, mas o aposentado tem direito ao saque integral do saldo do fundo. Já a aposentadoria por invalidez suspende o contrato de

trabalho enquanto durar o benefício previdenciário, conforme dispõe o artigo 475 da CLT (DELGADO, 2023).

O falecimento do empregado extingue o vínculo por impossibilidade de continuidade da prestação. Os direitos devidos até a data do óbito, como saldo de salário, décimo terceiro e férias vencidas ou proporcionais, devem ser pagos aos dependentes legais, que também podem sacar o FGTS e o PIS/PASEP. O evento, por ser natural e involuntário, não gera multa de quarenta por cento nem aviso prévio.

A morte do empregador pessoa física também pode encerrar o contrato, salvo se os sucessores derem continuidade à atividade. Já o fechamento da empresa, quando não motivado por falência ou força maior, equivale à dispensa sem justa causa. Nos casos de falência ou calamidade reconhecida, pode haver redução da indenização pela metade, conforme o artigo 502 da CLT, sem prejuízo dos demais direitos.

Outra hipótese é a culpa recíproca, quando empregador e empregado contribuem com faltas graves para o fim do contrato. Nesse caso, conforme a Súmula 14 do TST, o trabalhador tem direito à metade do aviso prévio e da multa do FGTS, além das verbas proporcionais. Essa situação é rara e depende de decisão judicial.

Independentemente da forma de extinção, o empregador deve quitar as verbas rescisórias e entregar os documentos de desligamento em até dez dias corridos após o término do contrato, conforme o artigo 477, parágrafo sexto, da CLT. O descumprimento desse prazo acarreta multa. Assim, seja qual for o motivo da rescisão, é essencial observar os prazos e direitos trabalhistas, garantindo segurança jurídica e respeito à legislação.

### 2.3 Cálculo das Verbas Rescisórias

O cálculo das verbas rescisórias constitui uma das etapas mais relevantes no encerramento do contrato de trabalho. Ele representa a liquidação dos direitos pecuniários acumulados ao longo da relação de emprego e das indenizações devidas segundo a modalidade de desligamento. A apuração correta desses valores exige conhecimento técnico e observância rigorosa da legislação trabalhista. Qualquer erro pode gerar prejuízos tanto para o trabalhador quanto para o empregador, resultando em autuações, multas ou ações judiciais.

### 2.3.1 Principais Componentes das Verbas Rescisórias

As verbas rescisórias englobam diferentes parcelas salariais e indenizatórias, que variam conforme o tipo de rescisão contratual. Entre as mais comuns estão o saldo de salário, o aviso prévio, as férias vencidas e proporcionais, o décimo terceiro proporcional e a multa do FGTS.

O saldo de salário corresponde aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão, sendo calculado proporcionalmente. O aviso prévio, mesmo quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, projetando-se no cálculo de férias e décimo terceiro salário, conforme o artigo 487, parágrafo 1º, da CLT (BRASIL, 1943). Já as férias vencidas devem ser quitadas com o acréscimo de um terço constitucional, enquanto as proporcionais são calculadas à razão de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias. O décimo terceiro proporcional segue critério semelhante, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a quinze dias de trabalho (MARTINS, 2022).

Em caso de dispensa sem justa causa, o empregador paga multa de quarenta por cento sobre o total dos depósitos do FGTS. Na rescisão por acordo mútuo, essa indenização é reduzida à metade. Nas demais hipóteses como pedido de demissão, justa causa, término de contrato a prazo, aposentadoria ou falecimento não há pagamento dessa multa. Além disso, valores variáveis como comissões, adicionais e horas extras habituais devem ser incorporados à base de cálculo das verbas rescisórias, garantindo a integralidade dos direitos do trabalhador.

### 2.3.2 Procedimentos de Apuração

O cálculo das verbas rescisórias deve seguir critérios técnicos e legais específicos. Para parcelas proporcionais, como férias e décimo terceiro, considera-se um mês completo quando o empregado tiver trabalhado quinze dias ou mais. O salário base deve incluir médias de variáveis, como horas extras e adicionais, quando estas forem habituais.

Determinadas verbas estão sujeitas a descontos de INSS e Imposto de Renda, enquanto outras possuem natureza indenizatória e não sofrem incidência tributária. O saldo de salário e o décimo terceiro proporcional sofrem desconto de INSS e IR, mas

as férias indenizadas e o terço constitucional não. O aviso prévio indenizado, por sua vez, compõe a base de cálculo do IR, mas não do INSS.

O prazo legal para pagamento das verbas rescisórias é de dez dias corridos contados a partir do término do contrato, independentemente de o aviso prévio ser trabalhado ou indenizado. O descumprimento desse prazo sujeita o empregador à multa equivalente a um salário do empregado, conforme dispõe o artigo 477, parágrafo 8º, da CLT (BRASIL, 1943). A empresa deve também entregar ao trabalhador os documentos necessários, como o Termo de Rescisão, a chave de acesso ao FGTS e, quando aplicável, o documento de habilitação ao seguro-desemprego. Atualmente, a maior parte dessas anotações é realizada eletronicamente por meio do sistema eSocial e da Carteira de Trabalho Digital, simplificando o cumprimento das obrigações acessórias (MARTINS, 2022).

### 2.3.3 Consequências de Erros nos Cálculos

Erros no cálculo das verbas rescisórias podem gerar sérias consequências. Para o empregado, significam perda de direitos em um momento de vulnerabilidade. Para o empregador, representam infração trabalhista que pode resultar em multas, autuações fiscais e ações judiciais.

Grande parte das reclamações trabalhistas tem origem em diferenças não pagas ou cálculos incorretos de férias, décimo terceiro e FGTS. Além da obrigação de quitar os valores devidos, o empregador pode ser condenado ao pagamento de juros, correção monetária e honorários advocatícios. A não quitação das verbas dentro do prazo legal acarreta ainda a multa prevista no artigo 477 da CLT.

Do ponto de vista contábil, erros recorrentes criam passivos trabalhistas e afetam a imagem da empresa perante funcionários e investidores. O descuido na rescisão também compromete o clima organizacional, uma vez que o modo como a empresa trata seus desligamentos reflete seu compromisso ético e sua responsabilidade corporativa (MARION, 1996).

Dessa forma, o cálculo rescisório deve ser realizado com precisão e transparência. Como ressalta Silva (2021), a exatidão nessa etapa é mais que uma exigência legal, é um instrumento de justiça nas relações de trabalho e de prevenção



de litígios. Investir em capacitação e sistemas automatizados de conferência é essencial para garantir segurança jurídica e respeito aos direitos trabalhistas.

## 2.4 Reforma Trabalhista de 2017 e seus Impactos

A Reforma Trabalhista introduziu diversas modificações relevantes no texto da CLT, muitas das quais influenciam diretamente o encerramento dos contratos de trabalho e a execução das verbas rescisórias.

### 2.4.1 Principais Alterações na CLT

Uma das mudanças mais expressivas foi a adoção do princípio do negociado sobre o legislado, permitindo que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a lei em determinados temas, desde que sejam respeitados os direitos trabalhistas mínimos, como salário, FGTS e décimo terceiro. Essa inovação ampliou o poder das negociações coletivas, especialmente em matérias como jornada, banco de horas e planos de cargos e salários.

Outra alteração de grande impacto foi o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. A partir da reforma, o desconto equivalente a um dia de salário por ano passou a depender de autorização expressa do trabalhador. Essa mudança reduziu a arrecadação sindical e, consequentemente, limitou a capacidade de muitos sindicatos de oferecer assistência nas rescisões e homologações.

A rescisão contratual sem homologação sindical também foi uma alteração significativa trazida pela Reforma Trabalhista. Anteriormente, contratos com mais de um ano de duração exigiam a assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho. Com a revogação dessa exigência, o processo tornou-se mais célere, embora tenha transferido ao empregado maior responsabilidade na conferência dos cálculos rescisórios, retirando uma camada importante de fiscalização. Em paralelo, a lei instituiu o artigo 507-B da CLT, que faculta a realização de processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, permitindo a quitação geral do contrato mediante aprovação da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943; DELGADO, 2023).

Outra inovação foi a criação do contrato de trabalho intermitente, modalidade que permite ao empregado prestar serviços de forma esporádica, recebendo

proporcionalmente por cada período de convocação. Essa forma de vínculo trouxe novas regras de rescisão, já que os direitos trabalhistas são pagos de forma fracionada ao final de cada período de trabalho.

A reforma também promoveu flexibilizações na jornada de trabalho, regulamentando a escala 12x36, reduzindo o intervalo intrajornada mínimo em certas condições e permitindo o banco de horas mediante acordo individual, desde que compensado em até seis meses. Essas alterações influenciam diretamente o cálculo das verbas de desligamento, especialmente em relação às horas extras e ao saldo de banco de horas.

Outro avanço importante foi a regulamentação do teletrabalho, ou home office, que passou a ter previsão expressa na CLT. Nessa modalidade, o controle de jornada é menos rígido, o que reduz a incidência de horas extras e reflexos rescisórios.

Entretanto, a mudança mais significativa relacionada à temática deste capítulo foi a inclusão do artigo 484-A da CLT, que formalizou a rescisão por acordo mútuo. Essa modalidade legalizou uma prática anteriormente informal, permitindo que empregado e empregador encerrem o contrato de forma consensual, com regras específicas e garantias parciais de direitos, como o pagamento de metade do aviso prévio e da multa do FGTS, além do saque de até oitenta por cento do saldo do fundo.

Por fim, a reforma alterou as regras de litígio na Justiça do Trabalho, instituindo custas processuais e honorários de sucumbência para a parte perdedora. Essa medida reduziu significativamente o número de ações trabalhistas nos anos subsequentes, tornando as partes mais cautelosas e incentivando soluções diretas de conflitos durante o processo de rescisão.

Em síntese, a Reforma Trabalhista de 2017 modernizou procedimentos, simplificou obrigações e fortaleceu a negociação coletiva, buscando maior equilíbrio entre flexibilidade e proteção social.

#### 2.4.2 A Rescisão por Acordo e sua Regulamentação

Entre as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, a rescisão por acordo mútuo ganhou destaque por introduzir um instituto novo na CLT. O artigo 484-A passou a permitir que empregado e empregador encerrem o contrato por comum acordo,

preservando direitos essenciais e estabelecendo limites claros de flexibilização. Nessa hipótese, o empregado recebe por inteiro o saldo de salário, o décimo terceiro proporcional e as férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço, enquanto o aviso prévio indenizado e a indenização sobre o FGTS são devidos pela metade. A multa do FGTS corresponde a vinte por cento do saldo, e o aviso, quando indenizado, também é reduzido à metade, sem possibilidade de reduzir outras parcelas.

Quanto ao FGTS e ao seguro-desemprego, a lei autoriza o saque de até oitenta por cento do saldo da conta vinculada e veda o acesso ao benefício em razão do caráter consensual do desligamento (BRASIL, 1943). A formalização do acordo, embora não exija homologação sindical, deve ser feita por escrito, com assinaturas de ambas as partes e manifestação clara de vontade, a fim de assegurar transparência e segurança jurídica. O objetivo do instituto é coibir fraudes antes comuns, como a simulação de dispensa sem justa causa para viabilizar saques indevidos, de modo que a verificação da liberdade de consentimento torna-se elemento central para a validade do ato (DELGADO, 2023).

Em situações de estabilidade provisória, como gestantes, membros da CIPA ou acidentados, a orientação predominante é pela não utilização do acordo mútuo, sob pena de esvaziar a função protetiva dessas garantias. Na prática, a modalidade ganhou adesão e passou a ser utilizada sobretudo quando o próprio empregado deseja desligar-se sem perder completamente o acesso ao FGTS, ao passo que o empregador reduz parte dos custos rescisórios. O uso responsável do artigo 484-A, pautado na boa-fé e na ausência de coação, tem sido determinante para consolidar o instituto como solução legítima e equilibrada.

#### 2.4.3 Reflexos para Empresas e Trabalhadores

Os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 vêm sendo observados por estudos e pela prática forense, com impactos distintos para empresas e trabalhadores. Do ponto de vista empresarial, registra-se ganho de segurança jurídica e redução de custos em algumas frentes. A possibilidade de rescisão por acordo diminuiu passivos de práticas informais. O fim da homologação obrigatória simplificou procedimentos e encurtou prazos. Mudanças processuais na Justiça do Trabalho, como custas e honorários de sucumbência, desincentivaram litígios de pequeno valor e contribuíram para a queda no volume de ações. A ampliação de modalidades contratuais e de

gestão de jornada trouxe flexibilidade para ajustar mão de obra a cenários variáveis, com potencial de mitigar demissões em massa em períodos de baixa.

Também surgiram preocupações com negociações coletivas assimétricas, especialmente após a contribuição sindical tornar-se facultativa, o que fragilizou financeiramente parte das entidades representativas. A prevalência do negociado sobre o legislado demanda sindicatos fortes para equilibrar interesses, sob risco de se firmarem convenções menos protetivas que a própria lei. Na esfera das rescisões, a facilidade do acordo pode estimular rotatividade excessiva em determinados setores, gerando efeitos colaterais como custos de treinamento e perda de conhecimento organizacional, fenômenos que variam conforme a estratégia e o ramo de atividade (DELGADO, 2023).

Para os trabalhadores, a reforma ampliou alternativas de contratação e viabilizou uma saída intermediária pelo acordo mútuo, preservando parte do FGTS. Em categorias com maior organização, a negociação coletiva permitiu ajustes de jornada e banco de horas mais adequados às peculiaridades setoriais (MARTINS, 2022). Persistem, contudo, temores de precarização em certos pontos, como flexibilizações de jornada e intervalos, e da perda de uma camada de proteção na fase de desligamento após o fim da homologação obrigatória. No conjunto, a reforma simplificou procedimentos e ofereceu instrumentos de flexibilidade, mas exige vigilância constante para que a agilidade não se converta em redução indevida de direitos (DELGADO, 2023).

## 2.5 A Importância da Contabilidade na Rescisão Contratual

A condução correta das rescisões vai além das esferas jurídica e de recursos humanos, envolvendo diretamente a contabilidade, que assegura conformidade, acurácia de cálculos e previsibilidade financeira. Ao atuar como sistema de informação e controle, a ciência contábil traduz decisões de pessoal em números, regula prazos e evidencia riscos, funcionando como uma primeira linha de prevenção de passivos trabalhistas (MARION, 1996).

### 2.5.1 Papel do Contador no Cumprimento da Legislação Trabalhista

O contador assume responsabilidades críticas na fase de desligamento. Compete-lhe calcular com precisão as verbas rescisórias, integrando médias de

parcelas variáveis, aplicando corretamente as alíquotas e observando as particularidades das convenções coletivas. Também é seu dever zelar pelos prazos legais, assegurando o pagamento das verbas em até dez dias contados do término do contrato, bem como os recolhimentos ao FGTS e ao INSS e a emissão dos documentos obrigatórios, como o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), a chave de conectividade e a comunicação para o seguro-desemprego, quando cabível (MARTINS, 2022). Além disso, a escrituração contábil deve refletir fielmente as provisões, baixas e despesas rescisórias, compondo um dossiê robusto para auditorias e eventuais litígios. Diante de mudanças normativas, o profissional deve manter-se atualizado, ajustando rotinas e sistemas e orientando a gestão para evitar descumprimentos legais (MARION, 1996).

#### 2.5.2 Contribuições da Contabilidade para a Gestão de Pessoas

A contabilidade gerencial fornece base objetiva para decisões de recursos humanos. O mapeamento de custos de pessoal orienta o dimensionamento de equipes, a avaliação de benefícios e o desenho de programas de desligamento voluntário. Indicadores de rotatividade, expressos em termos monetários, permitem mensurar impactos de admissões, treinamentos e rescisões, além de sinalizarem necessidades de retenção. As provisões de férias e décimo terceiro, somadas às contingências trabalhistas, tornam visíveis passivos latentes e provocam intervenções preventivas dos setores de pessoas e jurídico. Ao oferecer simulações de cenários, como demitir, requalificar ou realocar, a contabilidade alinha escolhas de gestão com a capacidade econômica da organização, preservando o equilíbrio entre eficiência e justiça (MARION, 1996).

#### 2.5.3 Prevenção de Passivos Trabalhistas e Impactos Econômicos

Passivos trabalhistas oneram fluxos de caixa, deterioram indicadores financeiros e afetam a reputação institucional. A contabilidade, integrada ao jurídico, atua preventivamente ao identificar inconsistências antes que virem litígios, constituir provisões quando perdas são prováveis e analisar tendências de demandas para atacar causas de origem. Quando litígios são inevitáveis, o planejamento de caixa, o uso de provisões e a análise de custo e benefício de acordos reduzem impactos econômicos e volatilidade dos resultados. Ao evidenciar de forma transparente as obrigações e os riscos, a contabilidade fomenta cultura de compliance e induz

melhorias de processos, demonstrando que cumprir a legislação é, além de imperativo ético, decisão financeiramente racional.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 Tipo de Pesquisa

Este estudo caracteriza-se como pesquisa descritiva e aplicada, com abordagem qualitativa e quantitativa. É descritiva porque busca compreender e explicar, de modo detalhado, as diferentes modalidades de rescisão contratual e seus efeitos; é aplicada porque visa oferecer soluções práticas e orientações úteis para empresas e profissionais de contabilidade no cotidiano. A combinação de métodos permitiu uma análise abrangente: a dimensão qualitativa interpretou as implicações sociais, legais e gerenciais de cada modalidade de desligamento, enquanto a dimensão quantitativa sustentou os cálculos financeiros e as comparações numéricas entre os cenários simulados.

Conforme Gil (2019), a pesquisa descritiva analisa características de uma população ou fenômeno, oferecendo maior clareza sobre sua estrutura e funcionamento. Neste trabalho, essa característica manifesta-se na análise pormenorizada das modalidades de rescisão e dos direitos trabalhistas associados. A natureza aplicada aproxima a investigação das demandas do mercado, tornando os resultados relevantes à realidade empresarial. Em síntese, o estudo não apenas descreve o fenômeno das rescisões, como também aplica o conhecimento produzido para qualificar práticas de gestão e prevenir problemas trabalhistas.

#### 3.2 Procedimentos Metodológicos

O estudo foi desenvolvido em cinco etapas integradas, assegurando coerência entre objetivos e métodos. A primeira etapa consistiu em uma revisão bibliográfica e legal ampla, compreendendo livros, artigos científicos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normativos correlatos. Essa etapa reuniu o arcabouço teórico e jurídico necessário para compreender o tema em profundidade e fundamentar tecnicamente os cálculos e análises subsequentes, com base em obras de referência sobre direitos trabalhistas, verbas rescisórias e pesquisas acadêmicas atuais.

Na segunda etapa realizou-se a análise documental da empresa a ser estudada. Foram examinadas políticas internas de desligamento, manuais do

departamento pessoal, fichas financeiras e outros registros disponíveis que refletissem a prática empresarial nas rescisões. Esse mapeamento contextualizou porte, segmento e procedimentos usuais, servindo de referência para conferir realismo às simulações e alinhá-las à realidade organizacional do estudo de caso.

A terceira etapa abrangeu as simulações de cálculos rescisórios para as modalidades de desligamento: demissão sem justa causa, pedido de demissão, rescisão por tempo determinado e rescisão por acordo mútuo. Em todas as simulações, mantiveram-se constantes os parâmetros do empregado hipotético da terceirizada, como salário base e tempo de serviço, de modo que as diferenças de resultados fossem atribuídas exclusivamente ao tipo de rescisão. Foram aplicadas rigorosamente as normas vigentes para apuração de saldo de salário, aviso prévio trabalhado ou indenizado, décimo terceiro proporcional, férias vencidas e proporcionais com adicional de um terço, multa e liberação do FGTS, indenizações cabíveis e demais reflexos. Os cálculos foram executados manualmente com apoio de planilhas eletrônicas, seguindo legislação e orientações oficiais, assegurando precisão e aderência normativa.

A quarta etapa consistiu na análise comparativa dos resultados. Os valores apurados em cada modalidade foram organizados em tabelas e gráficos, evidenciando diferenças de direitos e custos. Essa comparação foi acompanhada de apreciação jurídica e gerencial, destacando o impacto financeiro para a empresa frente ao nível de proteção do empregado em cada cenário. Ao integrar achados quantitativos com interpretações qualitativas, consolidaram-se conclusões alinhadas aos objetivos do estudo.

A quinta etapa do estudo compreendeu uma análise descritiva das rescisões realizadas na empresa entre 2020 e 2024. Para a constituição da base de dados, foram observados documentos internos, como termos de rescisão, folhas de pagamento e registros do eSocial, respeitando o sigilo das informações. Em cada caso, consideraram-se variáveis como a modalidade de rescisão, o tempo de serviço, o salário-base e o valor líquido do desligamento. Para o processamento quantitativo e a análise estatística desses registros, utilizou-se a linguagem de programação R, executada no ambiente de desenvolvimento integrado RStudio. O uso dessa ferramenta computacional permitiu a importação e o tratamento da base de dados, a



execução automatizada dos cálculos e a geração das visualizações gráficas, possibilitando identificar as tendências e os padrões de comportamento dos custos rescisórios apresentados nos resultados.

Os dados coletados foram organizados por ano e tipo de rescisão, permitindo identificar as formas mais comuns de encerramento contratual e a relação entre o tempo de casa e o nível salarial dos trabalhadores desligados. A partir dessa leitura, foi possível identificar tendências e mudanças no perfil das rescisões, aproximando o estudo da realidade da empresa e fortalecendo o vínculo entre a análise teórica e o contexto prático.

Todas as etapas foram conduzidas de forma sequencial e articulada. Os insights qualitativos da revisão e da análise documental orientaram a construção das simulações; os resultados numéricos, por sua vez, foram interpretados à luz do referencial teórico. Essa triangulação de métodos e fontes fortaleceu a confiabilidade e a validade das conclusões alcançadas.

### 3.3 Abordagem dos Dados

A abordagem adotada foi mista, integrando dimensões qualitativa e quantitativa de modo complementar. A dimensão qualitativa buscou compreender, em profundidade, os efeitos sociais, legais e gerenciais das diferentes modalidades de rescisão, articulando-os ao papel estratégico do contador e às implicações para a gestão de pessoas. Esse exercício interpretativo baseou-se na literatura e nos documentos internos analisados, conectando normas trabalhistas às suas consequências práticas para empresa e trabalhador.

A dimensão quantitativa concentrou-se na geração de dados numéricos objetivos por meio das simulações de cálculo, organizados em tabelas e gráficos comparativos. Essa estrutura permitiu mensurar com clareza as diferenças entre cenários e estabelecer contrastes financeiros e jurídicos consistentes.

Na etapa comparativa, os dados se integraram de forma orgânica. Quando, por exemplo, se identificou maior custo total para a empresa na demissão sem justa causa, discutiram-se qualitativamente as razões para tal resultado, como a incidência de multa do FGTS e aviso prévio indenizado, bem como suas implicações gerenciais. Essa sinergia entre dado e contexto reforçou a robustez das conclusões.

### 3.4 Limitações da Pesquisa

Algumas limitações são inerentes ao escopo e aos métodos adotados. Por tratar-se de um estudo de caso centrado no ramo de terceirização de serviços, os resultados, embora representativos do contexto analisado, não se estendem automaticamente a todas as organizações. A escolha por um único ambiente empresarial possibilitou maior aprofundamento analítico, mas não contempla as particularidades de outros setores, portes ou regiões.

A inclusão da análise de relatórios reais de rescisões realizadas entre 2020 e 2024 ampliou a consistência empírica da pesquisa, permitindo observar situações concretas. No entanto, essa base reflete exclusivamente a realidade da empresa estudada, com práticas e políticas específicas, o que limita a generalização dos resultados.

As simulações complementaram essa análise, permitindo comparar custos e reflexos entre modalidades de desligamento. Ainda assim, por representarem cenários padronizados, não capturam completamente fatores humanos ou variações individuais presentes nas rescisões reais.

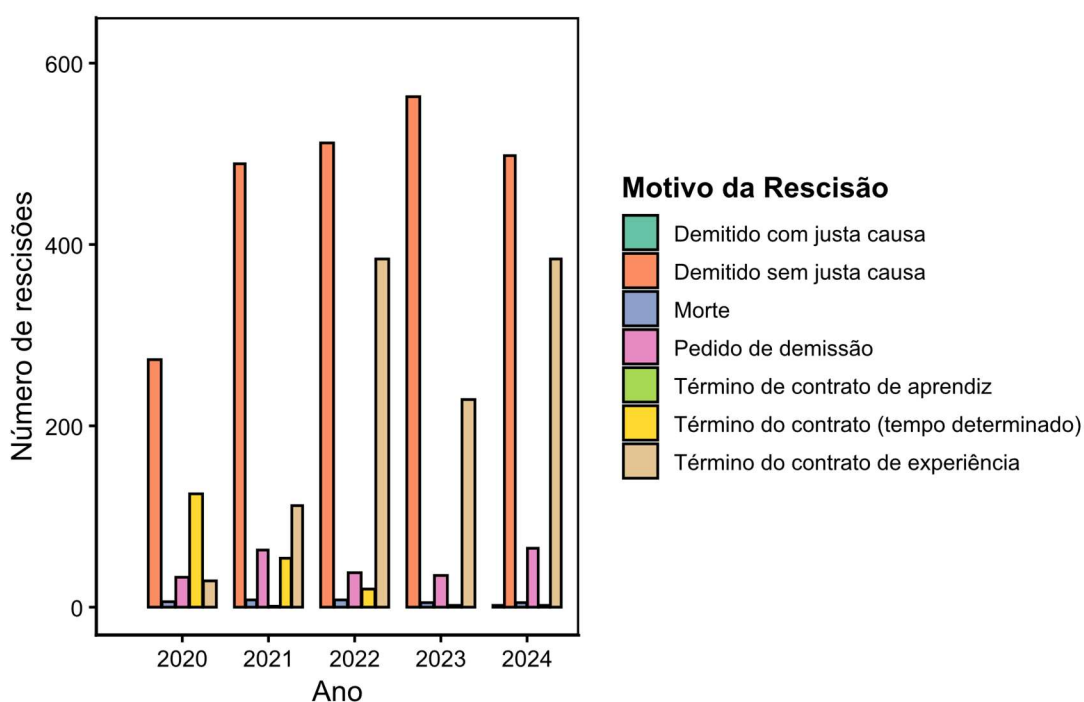
Apesar dessas restrições, a combinação entre dados concretos e simulações, aliada à base teórica sólida e à observância da legislação trabalhista, confere consistência às conclusões alcançadas. O estudo contribui para compreender as dinâmicas das rescisões no setor de terceirização e pode servir de referência para pesquisas e decisões futuras em contextos semelhantes.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 O Custo da Realidade

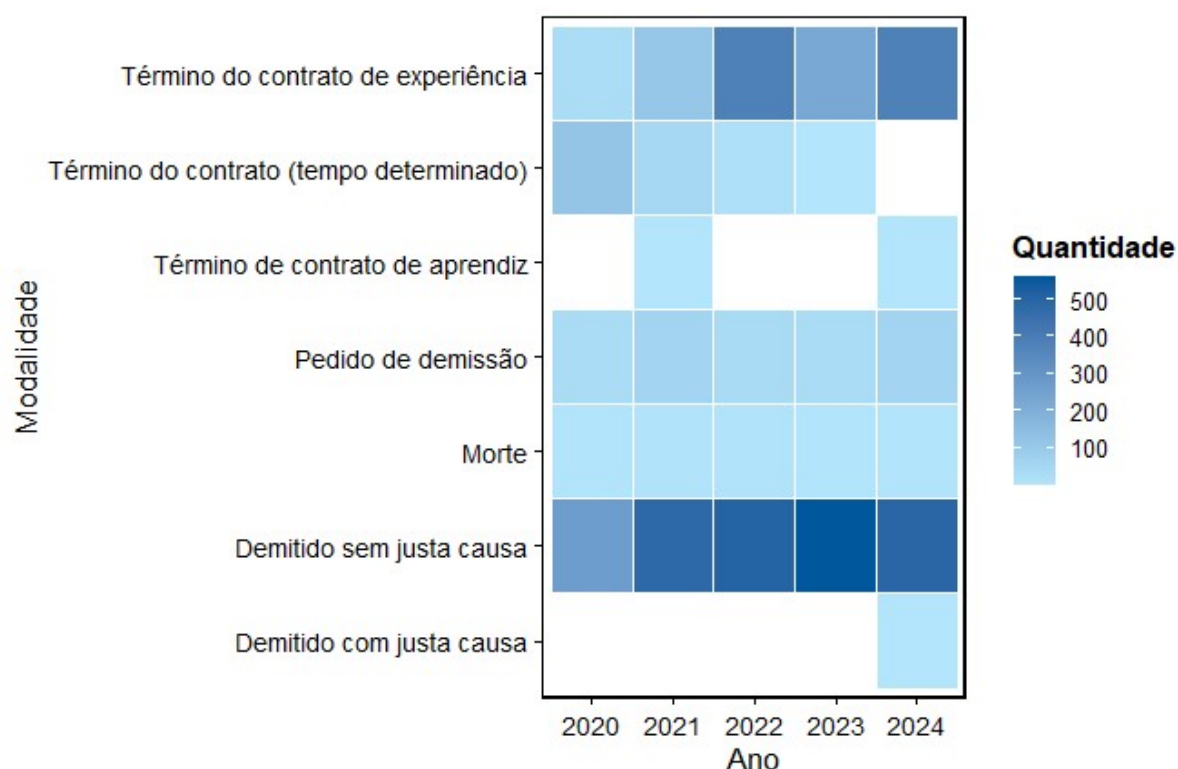
A análise dos dados de rescisões ocorridas entre 2020 e 2024 revela a predominância marcante da modalidade demissão sem justa causa. Dos 4.010 desligamentos registrados no período, cerca de 59% foram dispensas sem justa causa, confirmando que esta é a forma de desligamento mais recorrente na empresa.

Em contraste, 28,8% corresponderam ao término natural de contrato de experiência, 5,9% a pedidos de demissão e percentuais residuais às demais modalidades (término de contrato a prazo, justa causa, etc.). Para visualizar essa distribuição ao longo dos anos, apresenta-se a Figura 1.



**Figura 1** – Quantidade de Rescisões por Motivo (2020-2024) **Fonte:** Dados da pesquisa (2025).

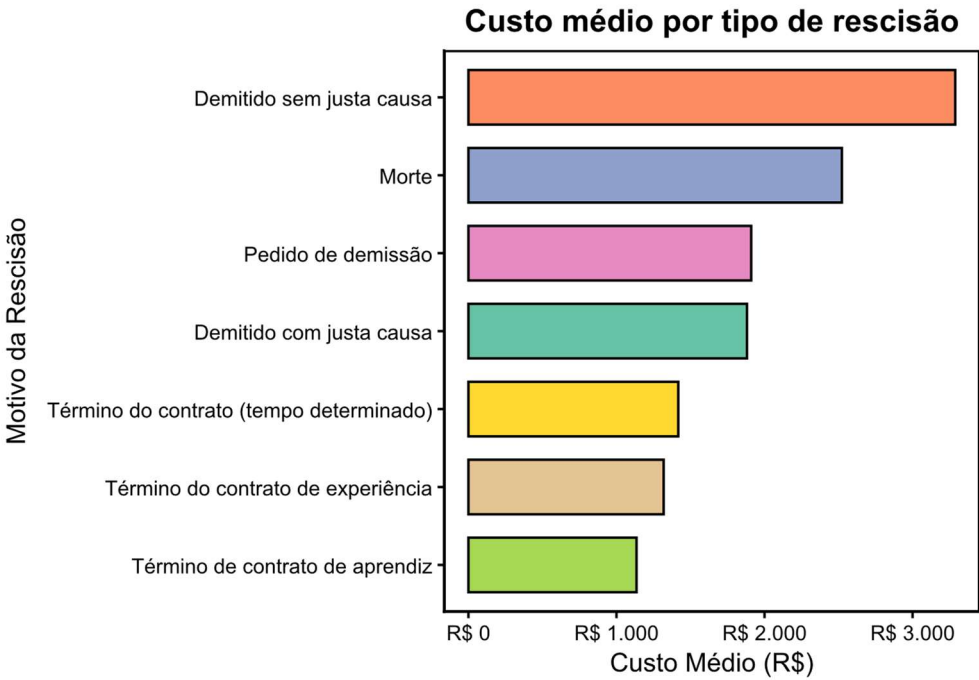
Esse panorama evidencia uma cultura organizacional inclinada a desligamentos unilaterais por iniciativa do empregador. Além da quantidade absoluta, é possível observar como essas modalidades se distribuem anualmente através do mapa de calor abaixo, que reforça a constância das demissões sem justa causa em todos os anos analisados.



**Figura 2** – Mapa de Calor da Frequência de Rescisões por Ano **Fonte:** Dados da pesquisa (2025).

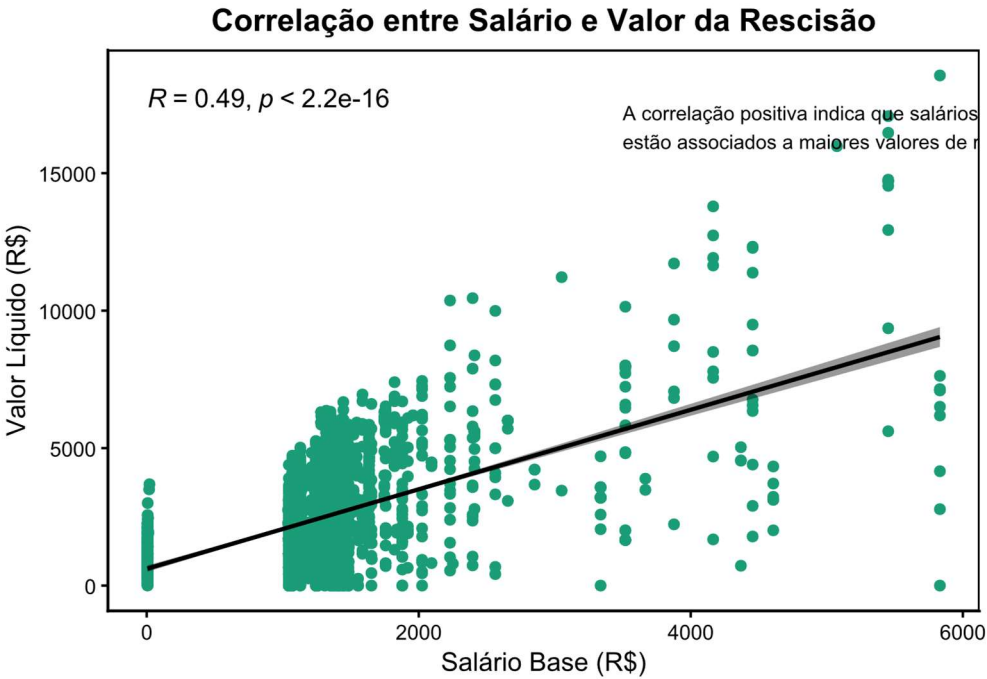
Essa prevalência de dispensas sem justa causa reflete-se diretamente nos custos médios das rescisões. Conforme os dados levantados, cada demissão sem justa causa custou em média cerca de R\$ 3.288,00 líquidos ao empregador, valor bem superior ao observado em outras modalidades.

Por exemplo, desligamentos ao término de contrato de experiência custaram em média apenas cerca de R\$ 1.318,00, e os pedidos de demissão voluntária cerca de R\$ 1.910,00. Tais diferenças confirmam que a modalidade de desligamento impacta fortemente o passivo trabalhista.



**Figura 3** – Comparativo de Custo Médio por Tipo de Rescisão **Fonte:** Dados da pesquisa (2025).

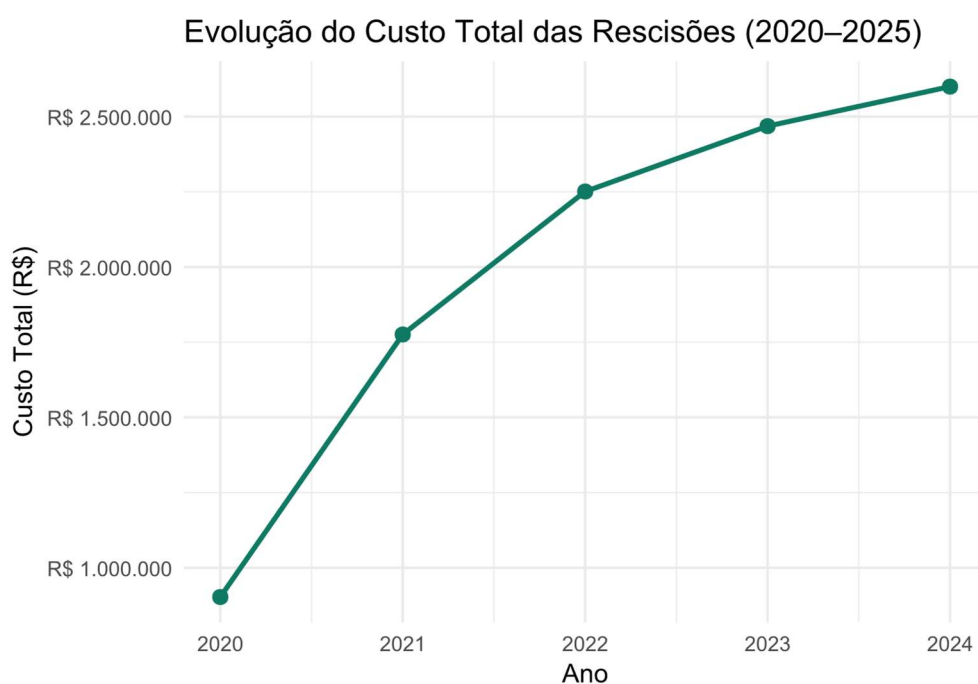
Outro achado importante é a correlação positiva entre o salário do colaborador e o valor da rescisão. À medida que aumentam a remuneração e o tempo de vínculo, o custo da rescisão cresce de forma desproporcional, evidenciando um efeito exponencial no passivo trabalhista. A análise estatística demonstra essa forte associação:



**Figura 4** – Correlação entre Salário Base e Valor Líquido da Rescisão **Fonte:** Dados da pesquisa (2025).

Os dados indicam que empregados com salários mais altos e muitos anos de empresa geram indenizações substancialmente maiores. Em contraste, desligamentos de funcionários com poucos meses de casa ou salários menores giraram em torno de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00. Essa disparidade comprova que funcionários mais antigos e bem remunerados representam passivos mais elevados no momento do desligamento.

Adicionalmente, verificou-se uma tendência de alta no custo total anual com rescisões trabalhistas. Em 2020, o montante total pago em verbas rescisórias foi de aproximadamente R\$ 0,92 milhão, enquanto em 2024 esse valor atingiu cerca de R\$ 2,63 milhões.



**Figura 5** – Evolução do Custo Total das Rescisões (2020–2024) **Fonte:** Dados da pesquisa (2025).

Esse salto de quase 185% no custo total anual ao longo do quinquênio aponta para um crescimento expressivo do passivo de desligamentos. As causas podem estar relacionadas à expansão do quadro de pessoal e à elevação dos salários médios, mas, sobretudo, sinalizam que a empresa vem arcando com desligamentos cada vez mais onerosos.

#### 4.2 Estudo Comparativo de Eficiência

Visando aprofundar a análise, foi conduzido um estudo comparativo de simulação das verbas rescisórias para um caso padrão, a fim de avaliar a eficiência

econômica das diferentes modalidades de desligamento. Utilizou-se como base um colaborador hipotético com salário de R\$ 1.445,55, que representa o cargo mais comum na empresa estudada e 1 ano de tempo de serviço.

A tabela a seguir detalha o cálculo das verbas (créditos e descontos) e do FGTS para quatro cenários distintos:

Rubrica (Simulação Salário R\$ 1.445,55)	Sem Justa Causa (1 Ano)	Acordo (Art. 484-A) (1 Ano)	Pedido de Demissão (1 Ano)	Término Experiência (3 Meses)
Saldo de Salário (30 dias)	R\$ 1.445,55	R\$ 1.445,55	R\$ 1.445,55	R\$ 1.445,55
Aviso Prévio Indenizado (33 dias)	R\$ 1.590,10	R\$ 795,05 (Metade)	R\$ 0,00	R\$ 0,00
13º Salário (Vencido/Proporcional)	R\$ 1.445,55 (12/12)	R\$ 1.445,55 (12/12)	R\$ 1.445,55 (12/12)	R\$ 361,39 (3/12)
13º Salário (Projeção Aviso)	R\$ 120,46 (1/12)	R\$ 60,23 (Metade Aviso)	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Férias (Vencidas/Proporcionais)	R\$ 1.445,55 (12/12)	R\$ 1.445,55 (12/12)	R\$ 1.445,55 (12/12)	R\$ 361,39 (3/12)
1/3 Constitucional Férias (s/ Venc/Prop)	R\$ 481,85	R\$ 481,85	R\$ 481,85	R\$ 120,46
Férias Prop. (Projeção Aviso)	R\$ 120,46 (1/12)	R\$ 60,23 (Metade Aviso)	R\$ 0,00	R\$ 0,00
1/3 Férias (Projeção Aviso)	R\$ 40,15	R\$ 20,08	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Multa Rescisória FGTS (Base R\$ 1.387,73)	R\$ 555,09 (40%)	R\$ 277,55 (20%)	R\$ 0,00 (0%)	R\$ 0,00 (0%)
(Desconto Aviso Prévio Não Cumprido)	R\$ 0,00	R\$ 0,00	(R\$ 1.445,55)	R\$ 0,00
<b>CUSTO TOTAL (EMPRESA)</b>	<b>R\$ 5.799,21</b>	<b>R\$ 4.586,09</b>	<b>R\$ 1.927,40</b>	<b>R\$ 2.288,79</b>

**Tabela 1 – Simulação Comparativa de Custos Rescisórios** Fonte: Elaboração própria (2025).

No caso simulado, a demissão sem justa causa geraria, somente de aviso prévio indenizado e a projeção, um custo de R\$ 2.426,26 para a empresa. Já na rescisão por acordo (art. 484-A), esse valor seria reduzido pela metade, para R\$ 1.213,13. Além disso, a multa rescisória do FGTS cai de 40% (R\$ 555,09) para 20% (R\$ 277,54) no acordo.

A economia total seria de cerca de R\$ 1.490,68 apenas nesses dois itens. Consequentemente, o montante final recebido pelo empregado também é menor no acordo, mas ele mantém acesso a 80% do FGTS. Essa diferença de aproximadamente 21% a menos de desembolso reflete o alívio financeiro proporcionado ao empregador pela utilização do art. 484-A.

Os dados comparativos deixam claro que, caso a empresa tivesse optado pela modalidade de acordo em situações cabíveis ao longo do período analisado, haveria uma redução expressiva do passivo desembolsado com rescisões.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos permitem uma síntese conclusiva sobre o panorama das rescisões contratuais na empresa estudada. Verificou-se que a organização mantém uma prática tradicional de desligamentos sem justa causa, a qual, embora juridicamente respaldada, acaba elevando os custos operacionais de maneira substancial. Essa cultura de desligamentos onerosos persiste mesmo após a Reforma Trabalhista de 2017.

Em outras palavras, as alternativas introduzidas para reduzir custos rescisórios não estão sendo efetivamente aproveitadas pela empresa. Do ponto de vista gerencial e de Controladoria, tal constatação acende um alerta: ao não explorar opções legais de menor custo, a empresa incorre em gastos evitáveis e potenciais desperdícios de recursos. A inexistência de uma política estruturada para utilização do desligamento consensual indica desalinhamento entre a gestão de pessoas e a estratégia financeira da organização.

Em suma, conclui-se que os desligamentos contratuais, tal como conduzidos atualmente, têm onerado a empresa além do necessário. Manter o status quo se traduz em um passivo trabalhista alto e crescente. Embora a legislação trabalhista vigente ofereça mecanismos para aliviar esse ônus, a organização não os incorporou em suas políticas.

### 5.1 Recomendações a empresa

Diante do cenário exposto e dos resultados obtidos com a análise dos dados, propõem-se ações práticas voltadas à otimização da gestão de rescisões na organização estudada. Inicialmente, no âmbito da Gestão Contábil, sugere-se a implementação de uma rotina de simulações prévias de custos rescisórios. É fundamental que os profissionais de contabilidade forneçam aos gestores planilhas comparativas que evidenciem o impacto financeiro de cada modalidade antes da tomada de decisão final.

Em consonância com essa visão financeira mais estratégica, recomenda-se o desenvolvimento de uma Política de Acordos formal, baseada no Art. 484-A da CLT. A organização deve estabelecer critérios claros e éticos, orientando tanto gestores quanto o RH a considerarem essa opção de mútuo acordo sempre que adequada. Por

fim, como medida preventiva, faz-se necessário fortalecer o Controle de Contratos por prazo determinado, com ênfase nos contratos de experiência. Para evitar conversões automáticas indesejadas em contratos por tempo indeterminado, recomenda-se que o setor de Recursos Humanos, com suporte da Controladoria, mantenha um rigoroso monitoramento dos vencimentos, garantindo a avaliação prévia de cada colaborador.

## 5.2 Sugestões para trabalhos futuros

Considerando as limitações inerentes a este estudo de caso e a amplitude do tema abordado, sugerem-se novas linhas de pesquisa para a continuidade da investigação acadêmica.

Inicialmente, vislumbra-se a importância de traçar um perfil nacional da rescisão por acordo. Recomenda-se a realização de um estudo demográfico para identificar as características dos trabalhadores, como faixa etária, escolaridade e tempo de casa, que mais optam pela modalidade prevista no Art. 484-A da CLT. Para tal, sugere-se a utilização de dados massivos, como os da RAIS ou do Novo CAGED, que permitem cruzamentos precisos entre a modalidade de desligamento e o perfil socioeconômico dos empregados.

Além do aprofundamento no perfil do trabalhador, propõe-se uma análise comparativa setorial, ampliando o escopo para empresas de outros ramos de atividade, como a indústria e o comércio. O objetivo é verificar se a predominância da demissão sem justa causa, observada neste estudo, constitui uma característica cultural generalizada do mercado brasileiro ou se trata de uma especificidade do setor de terceirização de serviços.

Por fim, recomenda-se investigar os custos ocultos da rotatividade. É pertinente desenvolver estudos que mensurem o impacto financeiro real do turnover, especialmente nos casos de término de contrato de experiência, sobre os custos de reposição de pessoal. Essa análise deve englobar gastos com recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores, despesas que muitas vezes não são contabilizadas diretamente nas verbas rescisórias, mas que oneram significativamente as organizações.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Caixa Econômica Federal. **Cartilha operacional do empregador: FGTS Digital**. Versão 1.0. Brasília: CEF, mar. 2024. Disponível em: [https://intranet.dinamicasistemas.com.br/upload/chamados/2024-03-26\\_07%3A54%3A15\\_58472\\_0\\_C.pdf](https://intranet.dinamicasistemas.com.br/upload/chamados/2024-03-26_07%3A54%3A15_58472_0_C.pdf). Acesso em: 01 out. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. **Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 13 out. 2011.

CARVALHO, Diego D. **Rescisão indireta: a justa causa do empregador**. Blog De Carvalho Advocacia, 19 jan. 2024. Disponível em: <https://www.decarvalhoadvocacia.com/>. Acesso em: 26 nov. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

EQUIPE POSIT. RStudio: **Ambiente de Desenvolvimento Integrado para R**. Boston: Posit Software, PBC, 2025. Disponível em: <https://posit.co/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

EQUIPE R CORE. R: **Uma linguagem e ambiente para computação estatística**. Viena: Fundação R para Computação Estatística, 2024. Disponível em: <https://www.r-project.org/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GONÇALVES, Jonas R.; LOPES, Miguel A. **Os impactos da reforma trabalhista**. Revista Processus de Gestão, Jurídicos e Financeiros, v. 11, n. 41, 2020.

IUDICIBUS, Sérgio; MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de práticas trabalhistas**. 44. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

OLIVEIRA, Rafael; SOUZA, Mariana. **O novo perfil do contador na área trabalhista**. Revista Brasileira de Contabilidade, v. 10, n. 2, 2020.

PETROLI, Flávio M. **Breve análise sobre o contrato individual de trabalho**. JusBrasil, 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em: 01 out. 2025.

SENADO NOTÍCIAS. **Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho**. 02 maio 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/>. Acesso em: 01 out. 2025.

SILVA, Giovanni. **Contabilidade trabalhista e a importância da precisão nos cálculos rescisórios**. Revista do Conselho Regional de Contabilidade, n. 85, 2021.

VIANA, Márcio Túlio. **Rescisão por acordo e flexibilização**. In: CONGRESSO REFORMA TRABALHISTA: PERSPECTIVAS. Belo Horizonte: UFMG, 2018.