

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E SUA RESCISÃO

Rocha, Daiane Aparecida Martins¹

Lima, Francisco Eudes Gomes de²

RESUMO

O Direito do Trabalho é essencial para compreender a relação entre empregado e empregador, então realizou-se este estudo sob a perspectiva contábil. De acordo com as pesquisas que foram realizadas, pode-se identificar o processo dos trabalhadores e a influência que ele tem sobre a sociedade. O interesse não está apenas no empregado, mas também na sociedade, cuja vida econômica não pode prosperar com o desemprego. O principal objeto de estudo é o contrato de trabalho por prazo determinado e sua rescisão, as formas de sua extinção e os direitos do empregado e do empregador. De acordo com a metodologia utilizada, a pesquisa bibliográfica, principal objeto de estudo é o contrato de trabalho por prazo determinado e sua rescisão, as formas de sua extinção e os direitos do empregado e do empregador. O objetivo foi observar as verbas rescisórias de cada tipo de rescisão pelo término do contrato e a mais vantajosa para o trabalhador. Pode-se dizer que a rescisão por contrato por prazo determinado a mais vantajosa seria a fim de contrato antecipado empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato, Prazo Determinado, Rescisão.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objeto de estudo os direitos do empregado na celebração e na extinção do contrato de trabalho por prazo determinado.

O intuito deste é promover um estudo sobre os direitos e deveres dos contratantes nesses dois momentos, no ato contratual e no rompimento, que em ambos há um impacto social para as partes contratantes.

Utilizou-se a metodologia bibliográfica, efetuadas nas obras literárias do Direito do Trabalho, na legislação específica, principalmente tendo por base a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho.

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE. E-mail: daianemartinsr@gmail.com

² Orientador professor bacharel em Ciências Jurídicas pelo Centro de Ensino Superior de Rondonópolis - CESUR. Pós Graduação em processo civil pela UNESP

Para melhor compreender-se o tema, faz-se necessário conhecer o histórico do Direito do Trabalho, analisar o conceito do contrato de trabalho, os requisitos que configuram a relação empregatícia, explanar acerca da extinção do contrato e as causas de rescisão como a justa causa, pedido de dispensa e outros, enfim, todas as questões que orbitam em torno da criação e do rompimento do contrato de trabalho por prazo determinado.

O profissional da contabilidade tem um papel muito importante, ele deve ser o conhecedor sobre os direitos trabalhistas para que nenhuma das partes envolvidas se sinta lesada na extinção do contrato de trabalho por prazo determinado.

O direito do trabalho surgiu com a necessidade de regulamentação das relações de trabalho em todos os países independentemente da estrutura política ou econômica, no capitalismo ou no socialismo. Sua finalidade básica é a proteção jurídica do trabalhador e a tentativa da diminuição das desigualdades sociais.

Consta que o Direito do Trabalho, desde o princípio, esteve relacionado com os problemas de natureza econômica, com vinculação direta nas questões econômicas das respectivas realidades sociais que permearam sua evolução até os dias de hoje.

2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

O trabalho faz parte da história desde o princípio da existência humana. Houve tempo em que o homem produzia para atender as suas necessidades e de sua família, interagindo com a natureza e com outros homens, produzindo o que era útil para o próprio consumo, o homem primitivo desconhecia o conceito de mercadoria e o mundo do trabalho não comportava, em situação de normalidade, a estrutura hierárquica que mais tarde viria a predominar nas relações de trabalho.

A troca ou escambo ganhou algumas complexidades até que se iniciou o processo de conversão do valor de uso em valor de troca, pois as coisas transferidas não eram mais segundo o valor da utilidade que proporcionavam, mas passaram a ter o seu valor inflado pelo trabalho humano e, mais adiante, pelo valor que correspondia ao lucro, o ganho do empresário que precisava existir para justificar o seu investimento na produção.

A Revolução Francesa de 1848 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência...A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários...

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver com o surgimento da Revolução Industrial. (MARTINS 2007, p. 5)

O aparecimento do Direito do Trabalho tem relação com um modo específico de produção capitalista que emergiu com a realidade social sobrevinda após os movimentos de ruptura sócio-política e econômica que caracterizaram o fim da era moderna, no tumultuado século XVIII. As condições adversas do trabalho humano que se percebiam no âmbito do emprego industrial exigiam um sistema de compensação jurídica que por zelo ou hipocrisia as legitimasse, atenuando o seu caráter espoliativo, além de demandarem uma construção teórico-filosófica que fizesse face à idéia, desde antes difundida entre os *Colbertistas*, de que o industrial deveria assegurar aos seus trabalhadores apenas a remuneração que lhes garantisse a sobrevivência, pois do contrario não ocorreria a acumulação de riqueza tão cara ao mercantilismo.

2.1 Requisitos Do Vínculo Empregatício

Para que se configure o vínculo empregatício há a necessidade do preenchimento de alguns requisitos, conforme estabelecido pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: "considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Pessoalidade: Significa que, o trabalhador não poderá fazer-se substituir por outro trabalhador para que o serviço seja realizado;

Não eventualidade: Para que se caracterize a relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado seja permanente;

Subordinação: É a direção da prestação laboral pelo empregador, sendo que, será este que determinará o modo como o trabalho será realizado.

Onerosidade: É o pagamento, pelo empregador, ao empregado uma determinada remuneração em função do contrato de trabalho firmado por ambos.

Conforme declara MARTINS (2007, p. 10), "em 01 de maio de 1943 foi editado o Decreto-lei nº 5.452, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)". Porém, passou a vigorar a partir de 10.11.1943, nascendo com ela a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), documento primordial do trabalhador do setor privado, pois legalmente o ampara e compele o empregador a agir conforme a lei.

O contrato de trabalho tem de um lado o sujeito que oferece a mão de obra, denominado empregado, e, de outro lado, o sujeito que contrata a mão de obra, chamado de empregador.

Assim, os sujeitos do contrato de trabalho são:

- Empregador – pessoa física ou jurídica;

Empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços. Equiparando-se ao empregador o profissional liberal, a instituição de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos que admitam trabalhadores como empregados.

Alguns entes sem personalidade jurídica, como a família e a massa falida, podem assumir as condições de empregador. (FÜHRER, 2009, p. 42)

- Empregado – pessoa física.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (CLT).

2.2 Contrato De Experiência

O contrato de experiência com prazo determinado, cuja duração prevista na legislação, não pode ultrapassar 90 dias, sendo utilizado para conhecimento das partes, e para se aferir se o empregado tem aptidão para exercer a função para qual foi contratado. Na hipótese de o contrato de experiência ser estabelecido por 30, 45 ou 60, a lei permite uma única prorrogação atingindo 90 dias legalmente previstos, sob pena de converter-se em contrato por prazo indeterminado.

O contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, verbal ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego.

Ocorre a relação de emprego quando se presta serviço de natureza não eventual, sob subordinação e mediante remuneração. A partir do momento em que se admite um empregado, tácita ou expressamente, traça-se uma linha de conduta através do contrato de trabalho, que determina algumas condições, como: horário, remuneração, cargo ou função, local de trabalho etc.. (OLIVEIRA 2001, p. 25)

Portanto, no contrato de trabalho por prazo determinado é previsto não apenas o dia em que o empregado começa a trabalhar como também o prazo ou qualquer condição que determina o seu término.

O 1º do art., 443 da CLT, define o contrato por prazo determinado como contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou de execução de serviços especificados ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Realizado o contrato de experiência, além do registro em livros ou fichas de registro de empregados ou sistema eletrônico, o empregador efetuara anotações normais na CTPS, na parte “Contrato de Trabalho”, anotando nas folhas de “Anotações Gerais”, o seguinte termo:

“Conforme documento em poder da empresa, o portador assinou contrato de experiência de... () dias, com vigência no período de ____/____/____ a ____/____/____”.

2.3 Contrato Menor Aprendiz

Na contratação do menor aprendiz, a empresa deve celebrar o contrato de aprendizagem, que é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação e tem duração até dois anos.

2.4 Contrato Por Obra Certa

O contrato por obra certa, nos termos da Lei nº 2.959/56 é realizado quando o empregado é admitido enquanto determinada obra ou serviço durarem, justificando a sua utilização pelo empregador, em situações consideradas excepcionais á regra,

uma vez que sua vigência depende do tempo de execução de serviços especificados.

2.5 Contrato De Safra

O contrato por safra é aquele cuja duração depende das variações estacionais das atividades agrárias, sendo as tarefas normalmente executadas no período entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. O contrato de safra é firmado por prazo determinado, uma vez que a sua natureza e transitoriedade justificam a predeterminação do prazo. A duração do contrato de safra depende muito da colheita, não é necessário que se determine entre as partes as datas de início e término do referido contrato, sendo suficiente que se mencione o produto agrícola e o ano em questão.

Observando ainda que a safra compreende, muitas vezes, o plantio imediato a colheita, como, por exemplo, o esparramamento em terreiro da cultura do café, não se resumindo apenas a colheita. Foi nesse sentido que o legislador, ao dispor que atendem por variações estacionais das atividades agrárias, tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

3 METODOLOGIA

Fez-se necessário a adoção de métodos e técnicas que ajudaram no processo de construção e na qualidade deste artigo. Foi adotada a metodologia de pesquisa bibliográfica que consiste em ler, analisar e interpretar obras literárias que estejam relacionadas ao tema em estudo, sendo fontes de pesquisas: artigos, revistas, monografias, livros de Direito do Trabalho e principalmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho. Também se faz necessário pesquisar via internet, procurando obter informações atualizadas, mas sempre averiguando a boa procedência e a confiabilidade.

Bibliografia é o conjunto das produções escritas para esclarecer as fontes, para divulga-las, para analisa-las, para refuta-las ou para estabelecê-las; é toda a literatura originaria de determinada fonte ou respeito de determinado assunto. (RUIZ, 2002, p.58).

A técnica utilizada neste artigo foi a quantitativa, onde se analisou as formas de extinção do contrato de trabalho por prazo determinado.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 Extinção do contrato individual de Trabalho

A extinção do contrato de trabalho acontece com o rompimento do vínculo empregatício. A cessação do contrato de trabalho pode ser dada da seguinte forma:

(a) por decisão do empregador, que compreenderá a dispensa sem justa causa e com justa causa; (b) por decisão do empregado, que comporta a demissão, a rescisão indireta ou aposentadoria; (c) por desaparecimento de uma das partes, como a morte do empregador pessoa física, do empregado, ou a extinção da empresa; (d) por mútuo consentimento entre as partes; (e) por advento do termo contrato; (f) por força maior; (g) *factum principis*. (MARTINS 2007, p. 351).

O art. 479 determina ao empregador que o contrato por prazo determinado, sem justa causa ao despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a indenização, de 50% dos dias que estão faltando até o término do contrato. Nesse caso, não são devidos ao empregado o aviso prévio, nem outros direitos próprios dos contratos.

Ocorrendo a extinção automática do contrato (por ambas as partes) no prazo em que determina o fim do contrato o pagamento das verbas rescisórias deverá ser pagas nos seguintes prazos:

- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato,
- Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando ocorrer à ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Na rescisão por término do contrato de experiência, o empregado terá direito as seguintes verbas rescisórias:

- Saldo de salário (art.462 da CLT)
- Férias proporcionais (art., 147 da CLT)
- Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF

- 13º proporcional (art. 3º da Lei nº 4.090/62)
- FGTS sobre o saldo de salário e décimo terceiro

No caso se rescisão antecipada do contrato de experiência com prazo determinado, por parte do empregador deverá ele pagar a título de indenização, 50% da remuneração que o empregado teria direito até o fim do contrato, conforme art. 479 da CLT. Nesse caso o empregado terá direito a:

- Indenização (art. 479 da CLT)
- Saldo de salário (art. 462 da CLT)
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT)
- 13º salário proporcional (art. 3º da Lei nº 4.090/62)
- Acréscimo sobre férias (mínimo 1/3) art. 7º, inciso XVII da CF
- FGTS

Quando ocorrer a extinção automática do contrato por obra certa iniciativa de ambas as partes no prazo que o mesmo estiver completando o termo final inicialmente estipulado empregado terá direito a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT)
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT)
- 13º salário proporcional (art. 3º da Lei nº 4.090/62)
- Acréscimo sobre férias (mínimo 1/3) art. 7º, inciso XVII da CF
- FGTS

Nessa modalidade não haverá depósito de multa rescisória do FGTS (40%). Se o contrato for rescindido pela empresa antes da data prevista para o término, o empregado terá direito as seguintes verbas rescisórias:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT)
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT)
- 13º salário proporcional (art. 3º da Lei nº 4.090/62)
- Acréscimo sobre férias (mínimo 1/3) art. 7º, inciso XVII da CF

- Indenização prevista no art. 479 da CLT, que equivale ao pagamento de 50% dos dias que faltam para o termino do contrato
- Multa de 40% e 10% da Contribuição social sobre o montante do FGTS

A rescisão antecipada do contrato de safra obedece as mesmas regras das rescisões do contrato de trabalho por prazo determinado.

No art. 480 da CLT relata que havendo estipulado o empregado não poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

4.2 Conceituar a Justa Causa nos Contratos de Trabalho

O ato de improbidade constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, conforme o art.482, da CLT.

Assim, o empregado que agir com desonestidade no local de trabalho, com seu empregador, será punido mediante rescisão do seu contrato de trabalho por justa causa.

Trata-se de todos os atos contrários às regras morais ou jurídicas como, por exemplo, desonestidade, abuso, fraude, má fé, dano ao patrimônio, etc., praticados pelo empregado.

A dispensa por justa causa deve ser formalizada por escrito, esclarecendo as causas que motivaram a rescisão.

A rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado estável será permitida mediante inquérito judicial que confirme a falta grave

Ao empregado demitido por justa causa são devidos os seguintes direitos:

Com mais de 1 ano :

- Saldo de salário,
- Férias vencidas + 1/3.

Com menos de 1 ano:

- Saldo de salário.

Em ambas as situações o pagamento de salário-família, quando o empregado tiver direito, será proporcional aos dias trabalhados efetivamente no mês da rescisão.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Foi feita uma pesquisa através de obras literárias e demonstrativos de rescisões coletadas em uma determinada empresa. Analisando assim, cada tipo de rescisão.

Quadro1: Fim do Contrato de Trabalho

Cadastro:	Jhon Connor	CTPS: 95122	0005 MT
Data Nascimento:	02/12/1972	Data de Admissão:06/06/2016	Data de Demissão : 03/09/2016
N° PIS:	121.11111.01.0	Data Opção:06/06/2016	Data do Aviso: 03/09/2016
Salário Base:	3.000,00	Causa Demissão:	Fim de Contrato de Trabalho
Descrição	Referência	Proventos	Descontos
Saldo de Salários			
Horas Extras 50 %	3,14	66,14	0,00
Saldo de Salários	22,00	300,00	0,00
13° Salário Proporcional			
13° Salário Proporcional	2,00	500,00	0,00
Média H.Extras 13°Prop.	13,14	180,53	0,00
Férias			
Férias Proporc. Rescisão	2,00	500,00	0,00
Média H.Extras Férias Resc.	8,06	110,52	0,00
1/3 Férias Rescisão	0,00	203,50	0,00
FGTS Rescisão			
FGTS 13° Salário Rescisão	8,00	54,44	0,00
FGTS Rescisão	8,00	29,29	0,00
Impostos Rescisão			
INSS	8,00	0,00	29,29
INSS s/ 13° Salário	8,00	0,00	54,44
IRRF	22,50	0,00	50,54
Total Proventos		1594,03	
Total Descontos			134,27
Liquido Rescisão		1459,76	

Fonte: Pesquisas

O esgotamento do fim do contrato de trabalho por prazo determinado, tem o empregado direito de receber:

- saldo de salário de 03 dias trabalhados,
- horas extras 50%,
- 13º salário proporcional a 02 meses e média de horas extras,
- Férias proporcionais a 02 meses, média de horas extras e 1/3 de férias,
- FGTS sobre o 13º salário e saldo de salário.

O contrato foi determinado por 90 dias, sendo assim o empregado não terá direito ao aviso prévio e nem a multa de 40% sobre o FGTS.

Quadro2: Fim Antecipado Contrato de Trabalho Empregado

Cadastro:	Jhon Connor	CTPS: 95122	0005 MT
Data Nascimento:	02/12/1972	Data de Admissão: 06/06/2016	Data de Demissão: 01/09/2016
Nº PIS:	121.11111.01.0	Data Opção: 06/06/2016	Data do Aviso: 00/00/0000
Salário Base:	3.000,00	Causa Demissão:	Fim Antecipado C.T.- Empregado
Descrição	Referência	Proventos	Descontos
Saldo de Salários			
Horas Extras 50 %	3,14	66,14	0,00
Saldo de Salários	7,20	100,00	0,00
Fim Antecipado Empregado			
Ind.Térn.Contr.Antec.Colb.	14,40	0,00	100,00
Ind.Térn.Contr.Méd.H.Extras	5,17	0,00	36,11
13º Salário Proporcional			
13º Salário Propor. Resc.	2,00	500,00	0,00
Média H.Extras 13º Prop.	13,14	180,53	0,00
Férias			
Férias Proporc. Rescisão	2,00	500,00	0,00
Média H.Extras Férias Resc.	8,06	110,52	0,00
1/3 Férias Rescisão	0,00	203,50	0,00
Impostos Rescisão			
INSS	8,00	0,00	13,29
INSS s/ 13º Salário	8,00	0,00	54,44
IRRF	15,00	0,00	22,93
Total Proventos		1394,03	

Total Descontos			226,77
Liquido Rescisão		1167,26	

Fonte: Pesquisas

O fim antecipado do contrato de trabalho pelo empregado enseja com o pagamento do:

- saldo de salário de 01 dia trabalhado,
- horas extras 50%,
- desconto dos dias que faltaram para encerrar o contrato de trabalho, no caso faltaram 02 dias que são pagas a metade da indenização,
- médias de horas extras do fim antecipado do contrato,
- 13º salário proporcional,
- Férias proporcionais a 02 meses, média de horas extras e 1/3 de férias.

Quadro3: Fim Antecipado Contrato de Trabalho Empresa

Cadastro:	Jhon Connor	CTPS: 95122	0005 MT
Data Nascimento:	02/12/1972	Data de Admissão: 06/06/2016	Data de Demissão: 01/09/2016
Nº PIS:	121.11111.01.0	Data Opção: 06/06/2016	Data do Aviso: 00/00/0000
Salário Base:	3.000,00	Causa Demissão:	Fim Antecipado C.T.-Empresa
Descrição	Referência	Proventos	Descontos
Saldo de Salários			
Horas Extras 50 %	3,14	66,14	0,00
Saldo de Salários	7,20	100,00	0,00
Fim Antecipado Empresa			
Ind.Térn.Contr.Art.479	14,40	100,00	0,00
Ind.Térn.Contr.Méd.H.Extras	5,17	36,11	0,00
13º Salário Proporcional			
13º Salário Propor. Resc.	2,00	500,00	0,00
Média H.Extras 13º Prop.	13,14	180,53	0,00
Férias			
Férias Proporc. Rescisão	2,00	500,00	0,00
Média H.Extras Férias Resc.	8,06	110,52	0,00
1/3 Férias Rescisão	0,00	203,50	0,00

FGTS			
FGTS 13° Salário Rescisão	8,00	54,44	0,00
FGTS Rescisão	8,00	24,18	0,00
FGTS Multa			
FGTS 40% Rescisão	50,00	289,13	0,00
Impostos Rescisão			
INSS	8,00	0,00	13,29
INSS s/ 13° Salário	8,00	0,00	54,44
IRRF	15,00	0,00	22,93
Total Proventos		1530,14	
Total Descontos			90,66
Liquido Rescisão		1439,48	

Fonte: Pesquisas

Com o fim antecipado do contrato de trabalho empresa é devida ao empregado indenização equivalente aos salários da metade do período restante.

- saldo de salário de 01 dia trabalhado,
- horas extras 50%,
- indenização pelos dias que faltaram para encerrar o contrato de trabalho, no caso faltaram 02 dias que são pagas a metade da indenização,
- medias de horas extras do fim antecipado do contrato,
- Férias proporcionais a 02 meses, média de horas extras e 1/3 de férias,
- FGTS multa da rescisão 40%.

Quadro4:Iniciativa da Empresa Sem Justa Causa

Cadastro:	Jhon Connor	CTPS: 95122	0005 MT
Data Nascimento:	02/12/1972	Data de Admissão:06/06/2016	Data de Demissão: 08/09/2016
N° PIS:	121.11111.01.0	Data Opção:06/06/2016	Data do Aviso: 08/09/2016
Salário Base:	3.000,00	Causa Demissão:	Inc.Empresa s/ Justa Causa
Descrição	Referência	Proventos	Descontos
Saldo de Salários			
Horas Extras 50%	3,14	66,14	0,00

DSR Reflexo H.Extras	1,37	22,05	0,00
Saldo de Salário	58,40	800,00	0,00
Aviso Prévio Indenizado			
Aviso Prévio Indenizado	220,00	3000,00	0,00
Média Horas Extras A.P.I.	79,26	1083,18	0,00
13° Salário Proporcional			
13° Proporc. Resc.	2,00	500,00	0,00
Média Horas Extras 13° Prop.	13,14	180,53	0,00
13° Salário Indenizado			
13° Salário Indenizado Rescisão	1,00	250,00	0,00
Férias			
Férias Proporc. Rescisão	29,20	400,00	0,00
Média H.Extra Férias Rescisão	10,52	148,36	0,00
1/3 Férias Rescisão	0,00	182,79	0,00
FGTS			
FGTS 13° Salário Rescisão	8,00	74,44	0,00
FGTS Rescisão	8,00	397,70	0,00
FGTS Multa			
FGTS 40% Rescisão	50,00	881,23	0,00
Impostos Rescisão			
INSS	11,00	0,00	546,85
INSS s/ 13° Salário	8,00	0,00	74,44
IRRF	22,50	0,00	51,55
Total Proventos		6633,05	
Total Descontos			672,84
Liquido Rescisão		5960,21	

Fonte: Pesquisas

Quando o empregado passou pelo contrato por prazo determinado, e continua a exercer suas funções, o contrato dele será por prazo indeterminado, dessa forma realizou-se também um demonstrativo dessa rescisão. O empregado que for dispensado por iniciativa da empresa sem justa causa terá direito a:

- saldo de salário de 08 dias trabalhados,
- horas extras 50%,
- DSR sobre as horas extras,
- aviso prévio indenizado 30 dias,
- média horas extras sobre o aviso prévio indenizado,
- 13° proporcional a rescisão 02 meses,
- 13° indenizado rescisão 01 mês,

- Férias proporcionais a 03 meses, média de horas extras e 1/3 de férias,
- FGTS multa da rescisão 40%.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste artigo propiciou um conhecimento relacionado ao contrato de trabalho por prazo determinado e sua rescisão, observar os direitos e deveres do empregado e do empregador para que nenhuma das partes sintasse-se lesado com o término do contrato.

O contrato por prazo determinado é um contrato usado por exceção tendo o seguinte conceito: É um acordo tácito ou expresso, verbal ou por escrito e por prazo determinado, que corresponde a uma relação de emprego.

Assim alcançou-se o objetivo de verificar cada tipo de rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado, concluiu-se as verbas rescisórias de cada rescisão em que o trabalhador tem direito. No caso a rescisão mais vantajosa seria a iniciativa da empresa sem justa causa, mas nesse caso o trabalhador já não se encaixaria no contrato de trabalho por prazo determinado.

O profissional de contabilidade, em especial o que atua na área trabalhista deve ser conhecedor deste assunto e estar a cada dia mais atualizado. Para atender a necessidade de sua clientela. O responsável pela área de recursos humanos deve intermediar a relação entre empregado e empregador, desde a contratação até o encerramento do vínculo empregatício, e também esclarecer as dúvidas de ambas as partes relacionadas a Legislação Trabalhista, regulamentadas pela Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas.

REFERÊNCIAS

FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto; FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato de Trabalho: Manual Prático**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Práticas Trabalhistas**. 33 ed. São Paulo: Atlas 2001.

OLIVEIRA, Aristeu de. **CLT Para Rotinas Trabalhistas: Anotada e Legislação Complementar**. 3 ed. São Paulo: Atlas 2012.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. - 5. ed.- São Paulo: Atlas, 2002.