

RESCISÃO CONTRATUAL POR MORTE DO EMPREGADO

CASTRO, Bruna Cristina Parmigiani¹

OLIVEIRA, Luciana Aparecida Augusta²

RESUMO

A morte do empregado é uma das causas de rescisão contratual, com isso o empregador deve pagar aos dependentes as verbas devidas, excluindo algumas verbas que seriam pagas ao empregado em uma rescisão de contrato comum, como a multa rescisória de 40% do FGTS, aviso prévio e seguro desemprego, que não serão pagas, pois são intransferíveis quando o empregado morre. Este trabalho apresenta um estudo sobre rescisão contratual por morte do empregado, proporcionando um entendimento do conceito de direito do trabalho, definição de empregado e empregador, definição dos direitos da família do empregado falecido, quais os procedimentos devem tomar para receber as verbas rescisórias do empregador. Esse artigo tem por objetivo saber se os alunos da faculdade EDUVALE tem conhecimento em uma rescisão contratual por morte do empregado e quais as verbas rescisórias o familiar tem a receber, buscando saber se os empregados e empregadores sabem realmente como é feita essa rescisão. Para a realização da pesquisa fez-se necessária pesquisas bibliográficas, descritivas e quantitativa por meio de uma pesquisa com os alunos de ciências contábeis da Associação Educacional do Vale do São Lourenço S\S LTDA –EPPB. Os resultados revelam que a maioria dos entrevistados não tem conhecimento com uma rescisão contratual por morte de empregado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Rescisão contratual, morte do empregado.

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE

² Professora Especialista do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE

1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo dessa pesquisa é conhecer os deveres do empregador e a concessão dos direitos da família de um empregado quando ocorre o falecimento do mesmo.

O objetivo desse trabalho é esclarecer para empregado e empregador e para a sociedade em geral, quais os procedimentos o empregador e a família do empregado devem tomar e quais os direitos dos herdeiros na morte do empregado. Explanando empregado, empregador, direito do trabalho, com foco em rescisão contratual por morte do empregado, através de pesquisas, usando o método bibliográfico.

Empregado é toda pessoa física que recebe um salário do empregador, é subordinado a fazer devidas tarefas. O empregado tem direito de receber um salário.

O empregador é toda pessoa física ou jurídica que assume riscos da atividade econômica como prejuízos e lucros.

O direito do trabalho é a parte da ciência jurídica que regula a relação de empregado, e mostra ao empregador qual a melhor aplicação das medidas de proteção ao trabalhador.

A rescisão contratual ocorre quando uma das partes não está mais satisfeita, pode ser feita de diversas formas, que direta indireta por escolha do empregador.

Conclui-se que quando ocorre morte de um empregado o contrato de trabalho é extinto. A morte do empregado causa a rescisão contratual, com isso, o empregador deve pagar aos dependentes as verbas devidas, excluindo algumas verbas que seriam pagas ao empregado em uma rescisão de contrato comum, como a multa rescisória de 40% do FGTS, aviso prévio e seguro desemprego que não serão pagas, pois são intransferíveis quando o empregado morre.

Este artigo foi utilizado o método quantitativo e descritivo para a elaboração de uma pesquisa com os alunos de ciências contábeis do 2º,4º,6º e 8º semestre da Associação Educacional do Vale do São Lourenço S\S LTDA –EPPB, do município de Jaciara, para saber qual o grau de conhecimento dos mesmos em relação a rescisão contratual por morte do empregado. Com o resultado desta pesquisa pode-se concluir se o aluno tem ou não conhecimento desta rescisão.

Conclui-se que 72% dos alunos de ciências contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE não tem conhecimento com uma rescisão de morte do empregado.

2.1 DIREITO DO TRABALHO

Segundo Moraes (2003), o direito do trabalho apresenta características das normas jurídicas, em qual seja suas manifestações sempre será um comando universal de condutas, positivo, exterior, dotado de aprovação necessária para os que insurgem contra as suas normas tento o direito especial.

O objetivo do direito especial é a composição de agitações de interesses do trabalho, e talvez nenhum outro ramo do direito se manifeste tão vivo. Assim tendo como uma batalha e duas idéias do ordenamento jurídico, a segurança e a justiça, o primeiro inclina a manutenção do status, e o segundo força a mudança estrutural e qualitativa da sociedade, forçando novas formas de organização, por isso mesmo em qualquer outro campo jurídico se encontra tão dramática e intensa sede de justiça distributiva quanto no direto do trabalho.

O direito do trabalho é o ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais permitindo ao analista uma imediata visualização dos seus contornos próprios mais destacados. (GODINHO 2012.Pg. 46).

O direito do trabalho é a parte da ciência jurídica que regula a relação de empregado, e mostra ao empregador qual a melhor aplicação das medidas de proteção ao trabalhador.

Trata-se de um conjunto de normas e princípios legais que disciplinam as relações individuais e coletivas de trabalho subordinado, estabelecendo regras que regem a relação entre o empregado e empregador. O direito do trabalho mostra como se deve comportar o empregado e o empregador.

2.2 O Empregado

Segundo Fuhrer (2015), o empregado é a pessoa física que presta serviços ao empregador mediante o pagamento de salário, são elementos essenciais do conceito de empregado: pessoa física, a prestação pessoal do serviço, continuidade, subordinação ao empregador e a remuneração.

Conceito este implicitamente contido no de contrato de trabalho, pois nele entram todos os elementos e notas características daquele, ao contrário da definição de empregador, é precisa e correta a lei nacional ao conceituar o que seja empregado da CLT. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (MORAES E CARLOS. 2003, Pag.279).

Para Mascaro (2005), o empregado não pode ser uma pessoa jurídica, ele é uma pessoa física natural, pela proteção da lei é destinada ao trabalhador a sua vida, saúde e integridade física, esses valores existem só em função de pessoa natural.

Empregado tem que ser uma pessoa física, que presta serviço de natureza de forma habitual ao empregador recebendo o pagamento de salário. O empregado tem que prestar serviço pessoalmente.

Considera-se empregado a partir do momento em que passa a receber ordens do empregador, ter um vínculo empregatício quando trabalhar mais de três vezes na semana para o empregador e cumprir horários de entrada e de saída

2.3 O Empregador

Segundo Fuhrer (2015), o empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria prestação pessoal de serviços. Empregador é o profissional liberal que beneficência, a diferente instituição desde beneficência, e outras instituições sem fins lucrativos.

Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundamental de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.(Sales,2007 p.06)

2.4 Rescisões Contratuais

Ribeiro, (2009) a rescisão contratual pode ser ocasionado por diversas formas atribuídas ao empregador e empregado, ou ainda por motivos não imputáveis aos contratantes, desaparecendo um dos sujeitos, perdendo o contrato de uma das partes.

Segundo Mascaro (2005), ha algumas formas de rescisões de contrato: rescisão por decisão do empregado; rescisão por decisão do empregador; dispensa indireta; rescisão por acordo entre empregado e empregador; rescisão por desaparecimento dos sujeitos, morte do empregado, morte do empregador pessoa física e rescisão de contrato por prazo fixado, morte do empregador no curso do vínculo jurídico.

2.5 Rescisões Contratuais por Morte do empregado

De acordo com a IOB(2016), o contrato de trabalho é um acordo firmado entre empregado e empregador, com a morte de um deles, o contrato se extingue. A morte do empregado extingue automaticamente o contrato de trabalho.

Segundo Fuhrer (2015), no caso de morte do empregado a ordem da aptidão hereditário, tratando-se de direitos trabalhistas já alcançados é algo diversa daquela estipulada pelo Código Civil. Em primeiro lugar, recebem os dependentes habilitados perante a previdência a social, em cotas iguais na falta de dependentes habilitados, recebem os sucessores nos termos da lei civil, até os colaterais.

Não havendo dependentes ou sucessores os valores reverterão a favor do fundo da previdência e assistência social, do FGTS ou do fundo de participação PIS Pasep, conforme a natureza de credito. São exigíveis as férias proporcionais, o saldo de salário e o 13º proporcional, bem como é autorizado o levantamento das contas do FGTS (art. 20, da lei 8.036/90) e do Pis Pasep.

Segundo a IOB(2016), havendo menores de 18 anos de idade entre os dependes ou sucessores, as cotas deverem ser depositadas em cadernetas de poupança, rendendo juros e correção monteiras. Só poderá ser sacado após o

menor completar 18 anos, salvo por autorização do juiz para comprar um imóvel para moradia do menor e sua família.

De acordo com a IOB(2016), ha alguns procedimentos a serem tomados pelo empregador. Ao ser confirmada a morte do empregado, mediante certidão de óbito. O empregador deverá proceder à anotação da data de baixa na carteira de trabalho, observando os direitos trabalhistas que serão pagos aos dependentes ou sucessores, conforme o caso. Os direitos serão pagos aos sucessores, mediante a apresentação da certidão de óbito e por meio de alvará judicial.

2.6 Direitos dos herdeiros na rescisão por morte do empregado

Segundo MTE (2007), no caso de falecimento de empregado, é devida a homologação e a assistência na rescisão do contrato de trabalho aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário ou assim reconhecidos judicialmente, porque a estes se transferem todos os direitos.

Quando há a morte do empregado ocorre o fim do contrato de trabalho, uma vez que o vínculo é pessoal, sendo infungível a pessoa do trabalhador, sendo passadas as verbas para os herdeiros.

De acordo com MTE (2007), para que a empresa possa pagar o saldo de salário para o familiar do empregado falecido, deverá analisar se o empregado era casado, se tinha filhos, se o seu casamento era registrado em cartório. Assim que for analisado, os direitos são: saldo de salário; décimo terceiro salário proporcional; férias vencidas; férias proporcionais; terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais; FGTS depositado do mês trabalhado do código 23

As outras verbas rescisórias, como a multa rescisória de 40% do FGTS, aviso prévio, guia do seguro desemprego, não estão nesta rescisão, pois a natureza dessas verbas não é transferível, seriam pagas somente ao empregado, e não aos seus herdeiros.

O saldo de salário deverá ser calculado de acordo com a remuneração mensal do trabalhador dividido por trinta dias e multiplicado pela quantidade de dias trabalhados. O décimo terceiro deve ser proporcional aos meses trabalhados durante o ano ou integral, as férias no mesmo modo que o décimo terceiro mas acrescentando 33.33% do valor.

Para MTE (2007), devem constar dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa.

Os valores devidos pelo empregador ao empregado, e os montantes das contas individuais do FGTS e do PIS/PASEP, não recebidos em vida pelo titular, devem ser pagos, em quantas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento (art. 1º da Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980).

A morte do empregado faz com que a empresa providencie o pagamento dos direitos pelo tempo trabalhado até a sua morte. Os direitos serão pagos aos dependentes legais do empregado falecido.

3 METODOLOGIA

Para a elaboração deste trabalho científico, fez-se necessário aplicar as seguintes metodologias: pesquisas bibliográficas através das pesquisas baseadas em livros.

A Pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores do estudo analíticos constantes dos textos. (SEVERINO,2007 p.122)

Trabalhou-se a metodologia descritiva, através de uma pesquisa com os alunos da faculdade eduvale em forma de um questionário, em busca de saber o conhecimento dos alunos em uma rescisão contratual por morte

Quando se diz que uma pesquisa é descritiva, se está querendo dizer que se limita a uma descrição pura e simples de cada uma das variáveis, isoladamente, sem que sua associação ou interação com as demais sejam examinadas (CASTRO, 1976, p. 66)

A pesquisa quantitativa foi usada para mensurar a quantidade de entrevistados, buscando as porcentagens usadas para definir resultados.

Considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (porcentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc.). (Prodanov e Freitas, 2013 p. 69)

Foi aplicado um questionário com oito perguntas para quarenta alunos de 129 matriculados do curso de Ciências Contábeis da Associação Educacional do Vale do São Lourenço S\S LTDA –EPPB, com o objetivo de saber se os alunos tem conhecimento sobre a rescisão contratual por morte do empregado, sendo que foi concluído que 72% dos alunos não tem conhecimento nesta rescisão.

4 ANALISE DOS RESULTADOS

Essa pesquisa foi implantada nos alunos de ciências contábeis do 2º, 4º, 6º e 8º ano da Associação Educacional do Vale do São Lourenço S\S LTDA –EPPB, na cidade de Jaciara MT. Foram distribuídos quarenta questionários para o desenvolvimento da pesquisa. O objetivo da pesquisa é saber se os alunos, que serão futuros contadores, tem algum conhecimento acerca da rescisão contratual por morte do empregado.

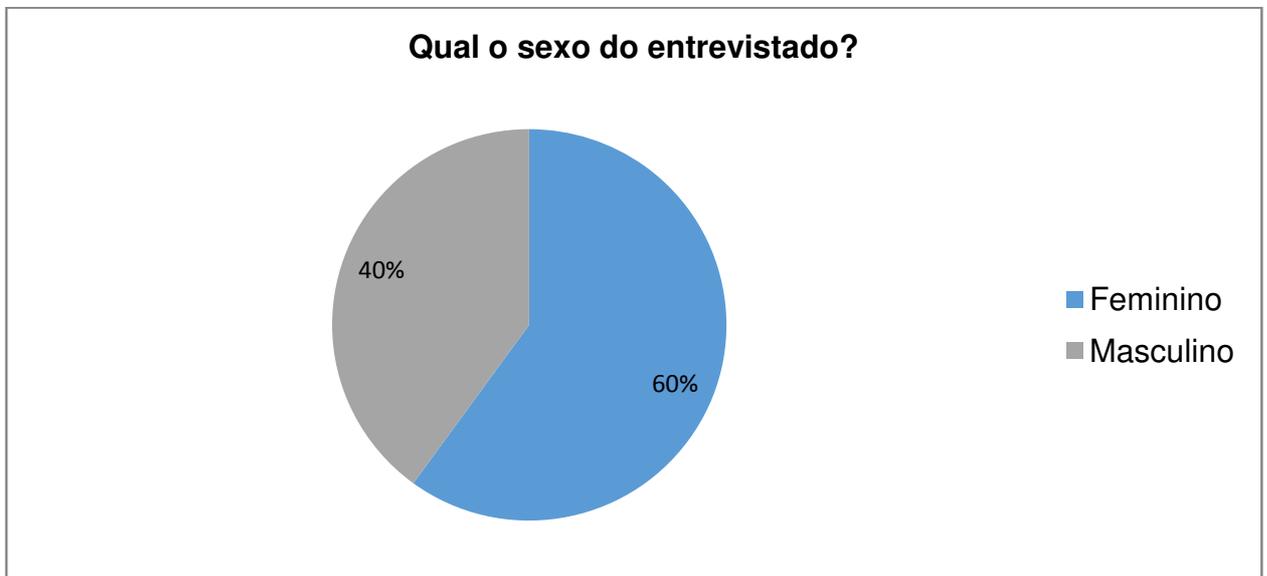


Figura 01: AUTORA (2017)

Conforme o gráfico 01, conclui-se que através do questionário respondido por 40 pessoas, 60% são pessoas do sexo feminino e 40% são do sexo masculino.

Essa pergunta demonstra que mais da metade das pessoas que responderam o questionário são mulheres.

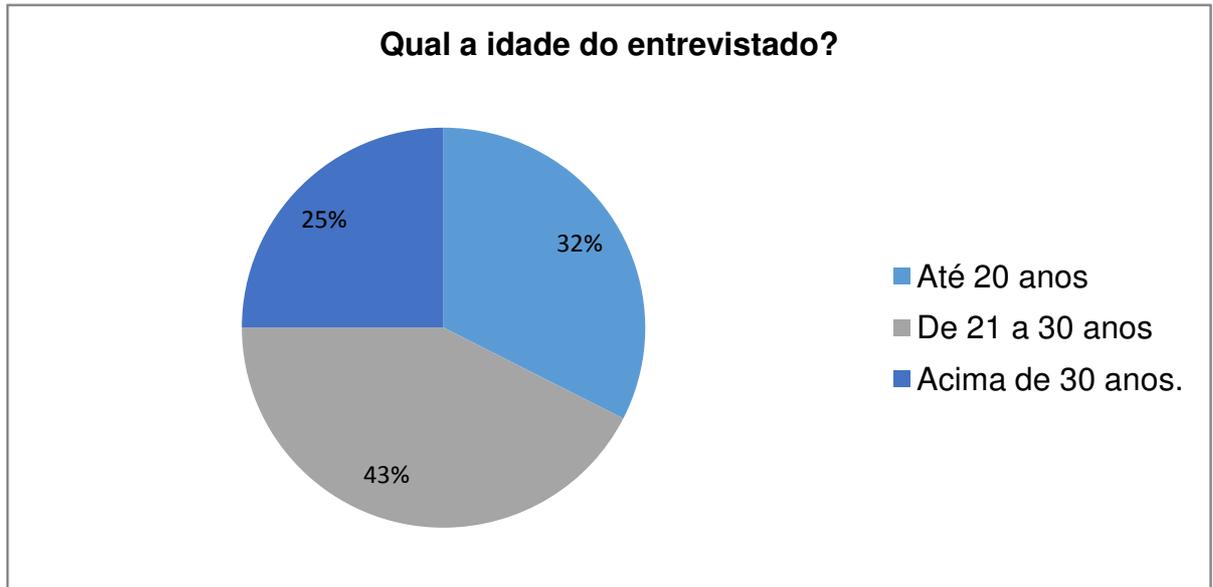


Figura 02:AUTORA (2017).

Através do Gráfico 02 foi possível identificar que 32% são pessoas com idade até 20 anos; 43% de 21 a 30 anos e 25% acima de 30 anos. O interesse dessa pergunta foi saber a faixa etária dos futuros contadores que estão sendo questionados.

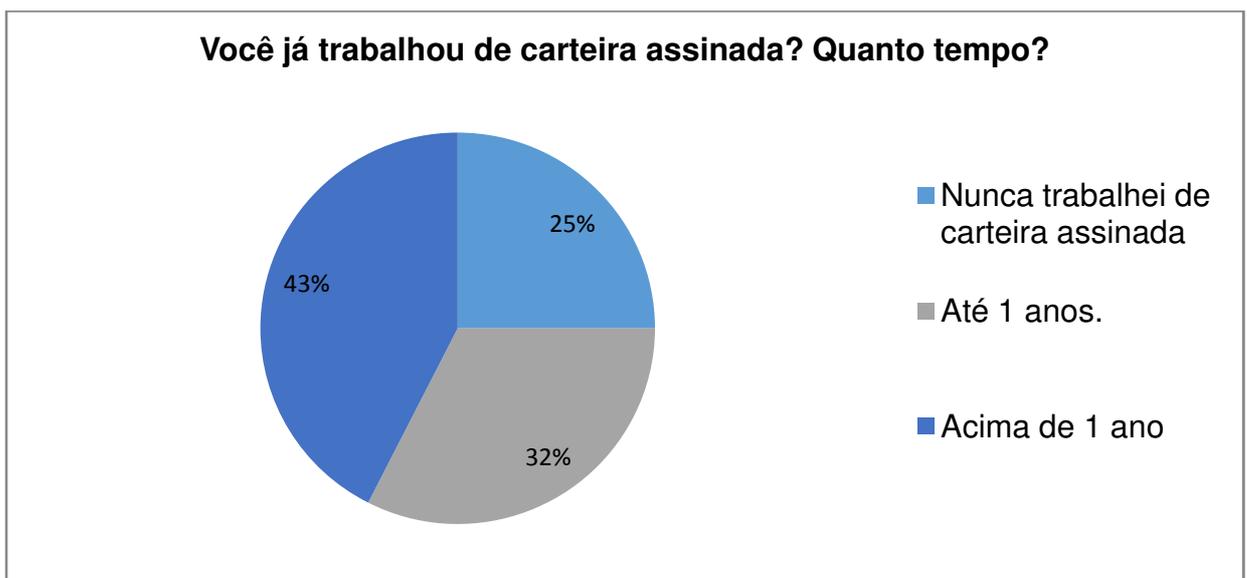


Figura 03:AUTORA (2017).

De acordo com o gráfico 03, 25% dos entrevistados nunca trabalharam de carteira assinada, 32% trabalharam até 1 ano de carteira assinada e 43% já trabalhou mais de 3 anos de carteira assinada.

A pergunta demonstra a quanto tempo as pessoas que responderam o questionário estão no mercado de trabalho.

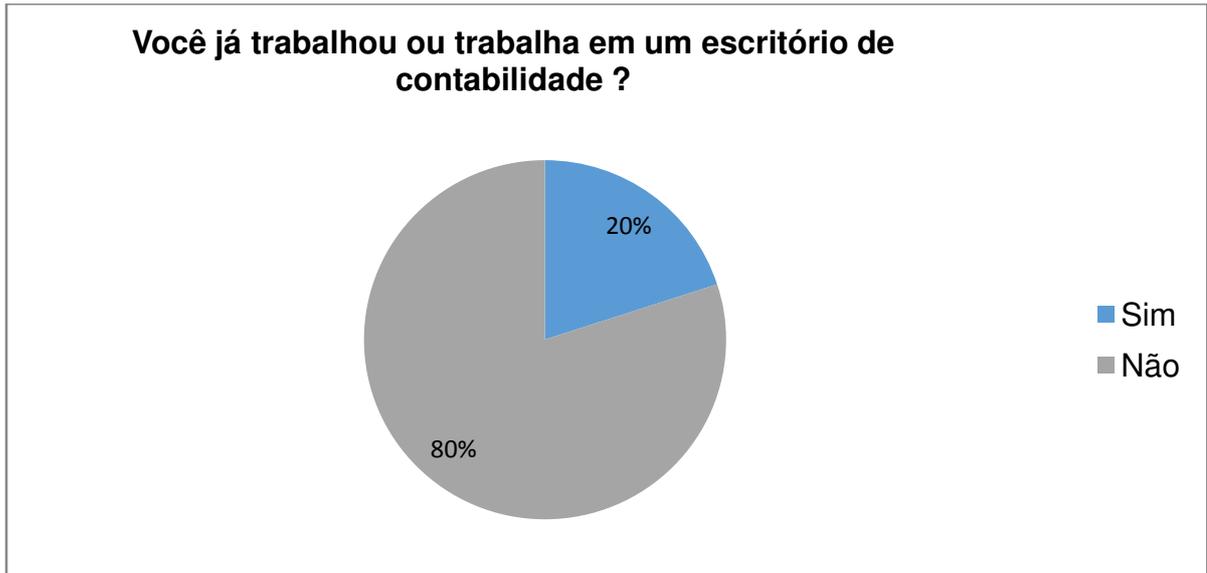


Figura 04:AUTORA (2017).

De acordo com o gráfico 20% dos entrevistados já trabalharam em um escritório de contabilidade e 80% nunca trabalharam em escritório contábil.

O resultado apresenta que de uma amostra de 40 pessoas que responderam o questionário apenas 08 pessoas estão ou estiveram trabalhando em escritório de contabilidade. Os escritórios de contabilidade geralmente são os responsáveis pela elaboração dos contratos e a rescisão contratual de empregos de empresas que contratam os serviços dos profissionais contábeis.

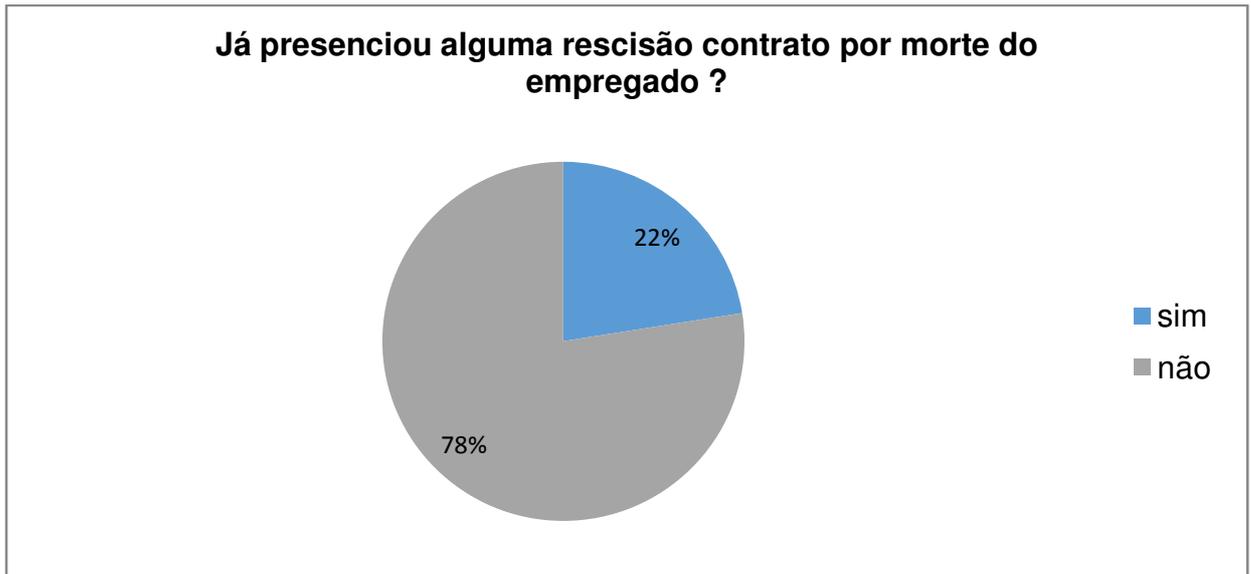


Figura 05:AUTORA (2017).

De acordo com o gráfico 05, 22% dos entrevistados já presenciaram uma rescisão por morte e 78% nunca presenciaram.

O interesse pela pergunta é saber quantas pessoas já presenciaram uma rescisão contratual por morte, nesse caso, podemos analisar que o resultado obtido foi de 22%, ou seja, não somente pessoas que trabalham em escritórios de contabilidade presenciaram esse tipo de rescisão, pois o percentual obtido na pergunta anterior relacionada a pessoas que trabalham em escritórios o percentual foi menor.

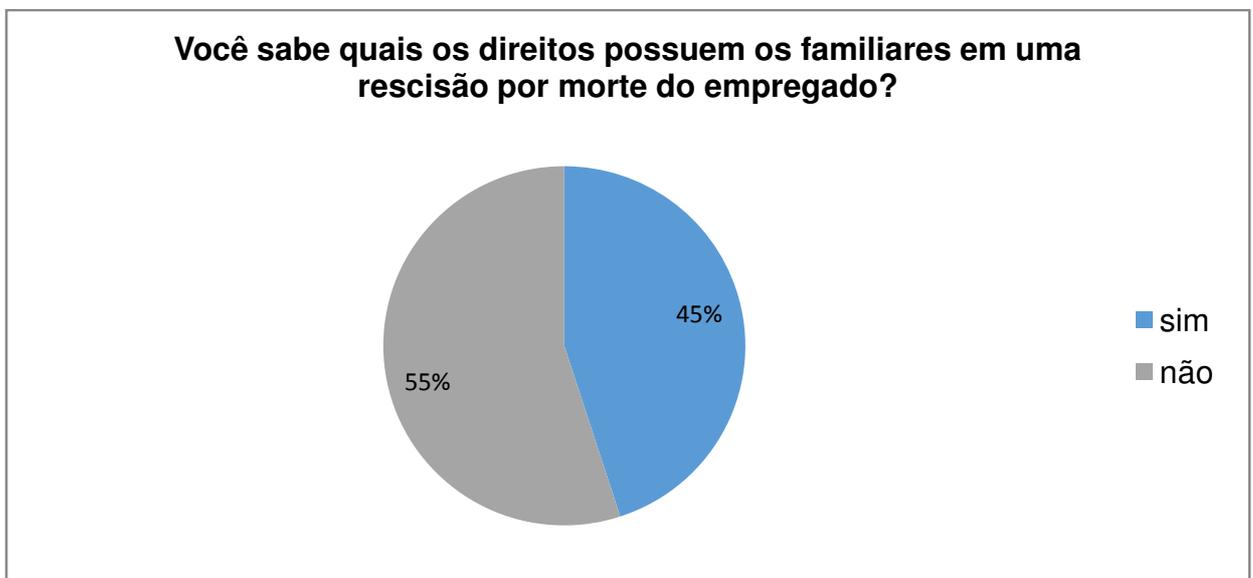


Figura 06:AUTORA (2017).

De acordo com o gráfico 06, 45% dos entrevistados não sabem que quando o funcionário vai a óbito tem que fazer uma rescisão na empresa, e 55% sabiam que tem que fazer uma rescisão na empresa.

De acordo com a Lei nº 6.858, de 24/11/1980, os valores devidos pelo empregador ao empregado e o valor das contas individuais como fundo de garantia de tempo de serviço e do fundo de participação PIS-PASEP, não recebidos em vida pelo titular, serão pagos em cotas iguais, aos sucessores habilitados perante a previdência social, na falta de sucessores previstos na lei civil, serão indicados em alvará judicial independente de inventário.

A morte do empregado, pelo motivo que for, faz com que a empresa seja obrigada a providenciar o pagamento dos direitos a ele de acordo com o período trabalhado de seu contrato até a sua morte.



(FIGURA 07: AUTORA 2017)

De acordo com o gráfico 07, dos 40 entrevistados 45% sabem quais os direitos os familiares do falecido têm a receber do empregador e não tem conhecimento 55% dos entrevistados.

Quando há morte do empregado as verbas rescisórias a receber do empregador são saldo de salário do período do mês trabalhado, férias vencidas ou proporcionais, 1/3 das férias, décimo terceiro. O empregado não tem direito a 40% da multa do FGTS, seguro desemprego.

De acordo com o Decreto 85.845/81, qualquer quantia devida pelo empregador ao empregado em decorrência em uma relação de emprego, como os saldos de contas individuais do fundo de garantia do tempo de serviço e do fundo de garantia do tempo de serviço e do fundo de participação PIS-PASEP não recebidas em vida pelo empregado será pago em cotas iguais para os sucessores previstos em lei.

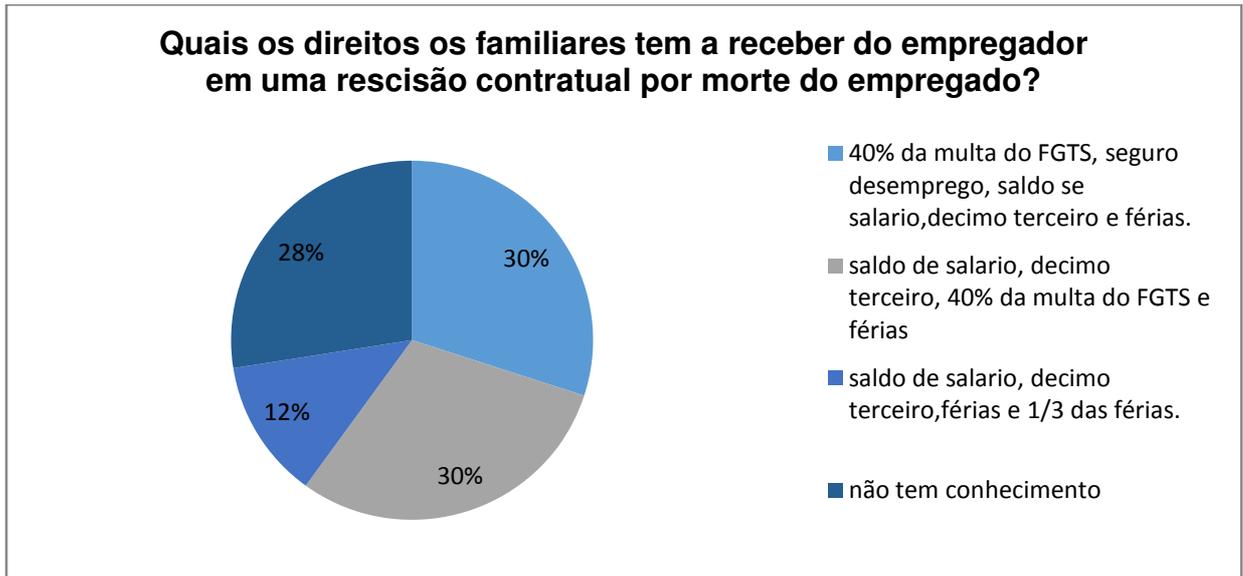


FIGURA 08: AUTORA (2017).

De acordo com o gráfico 08, de 40 pessoas entrevistadas 40% entendem que os direitos que o empregado tem a receber do empregador é 40% da multa FGTS, seguro desemprego, saldo de salário, décimo terceiro e férias. Outros 30% responderam que as verbas são, saldo de salário, décimo terceiro, 40% da multa do FGTS e férias. Dos entrevistados 28% responderam que as verbas são: saldo de salário, décimo terceiro, férias e 1/3 das férias. Apenas 12% responderam que não tem conhecimento.

Neste gráfico nota-se que só 28% de 40 alunos entrevistados acertaram a resposta. Observa-se que no gráfico 07, 45% dos entrevistados disseram que tem conhecimento dos direitos da família do empregado falecido, mas 72% de 40 alunos entrevistados erraram a questão 08.

Conclui-se que 72% dos entrevistados não tem conhecimento em uma rescisão por morte do empregado. Como e demonstrado no decreto mencionado no gráfico 07 e na tabela a baixo:

Tabela 01

As verbas rescisórias que o empregador deve pagar ao empregado são:

Extinção do contrato de trabalho por falecimento do empregado	
Com menos de 1 ano	Com mais de 1 ano
Salde de salários 13º salario FGTS\ código 23	Salde de salários Férias proporcionais + 1\3 da constituição Férias 13º salário Férias proporcionais + 1\3 de ferias FGTS\ código 23

Fonte: Gilson Gonçalves (2011, p.18)

5 CONCLUSÃO

A pesquisa buscou demonstrar uma rescisão contratual por morte do empregado mostrando os direitos dos sucessores do empregado falecido o dever do empregador. Buscou mostrar, ainda o conceito de direito do trabalho e a definição de empregado e empregador.

Através de um questionário com 40 pessoas, foi possível analisar e concluir que 72% dos entrevistados que responderam o questionário não sabem quais os direitos dos familiares de empregado falecido, pois somente 28% acertaram quais os direito dos familiares diante uma rescisão por morte do empregado.

Na primeira etapa foi feita uma pesquisa bibliográfica identificando o empregado e o empregador, conceituado o direito do trabalho e a rescisão contratual por morte, podendo observar todo o procedimento há ser tomado até que o sucessor do falecido pudesse receber as verbas rescisórias previstas.

Essa pesquisa valeu de modelo para questionamentos posteriores que os fizeram indagar sobre o tema, como nunca tiveram interesse em saber sobre o assunto. Foi muito importante, pois com o trabalho e os questionários, muitos tiveram interesse em saber quais eram realmente os direitos dos sucessores e as verbas rescisórias.

O objetivo da pesquisa foi alcançado, pois este tema não é bastante discutido, e mesmo as pessoas que trabalhavam na área de contabilidade tiveram dificuldade em saber quais eram as verbas rescisórias que os sucessores teriam a receber do empregador.

Referência

CASTRO, C. M. Estrutura e apresentação de publicações científicas. São Paulo: McGraw-Hill, 1976.

DECRETO, **Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos**, Lei nº 6.858, Mar 1981- Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6858.htm>, Acesso em :14 Out.2017.

_____, **Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos**, Lei nº 6.858, de nov.1980— disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6858.htm> acesso em:13.Out.2017.

FUHRER, Maximilianus Claudio Americo; Fuhrer, Maximiliano Roberto Ernesto. **RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO**, Col, 9 resumos – 25 ed. Ano 2015.

MORAES FILHO, Evaristo de e Moraes, Antônio Carlos flores de.1914- **introdução ao direito do trabalho** 9.ed –são Paulo LTr,2003.

GONÇALVES, Gilmar. **Resumo pratico de rescisão de contrato de trabalho** 4.ed 2009-Curitiba; Juruá 2011

IOB,lob

online<<http://www.iobonline.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?guid=I618AFA00A2AA693CE040DE0A24AC2BF4¬a=1&tipodoc=3&esfera=FE...>>IOBa
cesso em 20.Agos.2017

MTE, SRT,**A848 Assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho.** – Brasília: 2007

NACIMENTO, Amauri Mascaro,1932.**Iniciação ao direito do trabalho** 31 ed.- são Paulo: LTr 2005.

PROANOV, Cleber Cristiano e Freitas, Ernani Cesar **metodologia de trabalho científico** 2º ed. Novo Hamburgo: feevale, 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentado** 38 ed.-
são Paulo: LTr 2005.

SALES, Albaniza. Administração e RH modulam II Recife 2007

SEVERINO, Antônio Joaquim,1941- **Metodologia do trabalho científico**
/23.ed.rev.e atual. São Paulo :Cortez,2007.