

# **ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA RESCISÃO CONTRATUAL POR PRAZO DETERMINADO EM UMA EMPRESA NO RAMO DE AGRICULTURA**

Naiciely Bitencourt de Jesus Sarmiento<sup>1</sup>  
Fabiana Kely dos Santos Reis<sup>2</sup>

## **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, podemos identificar o processo dos trabalhadores e a influencia que ele tem sobre a sociedade. O principal objeto de estudo é o contrato de trabalho por prazo determinado e as formas de sua extinção. O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele em que há uma definição do início e término do contrato já no momento da admissão, tudo é definido previamente. De acordo com a metodologia utilizada baseia em um estudo de caso intenso, pesquisas bibliográficas, exploratória e quantitativa com objetivos descritivos referente ao tema, aplicada em uma empresa no ramo de agricultura localizada no Vale do São Lourenço – MT. No entanto é possível observar as verbas rescisórias de três tipos de rescisões pelo termino do contrato por prazo determinado. Os dados levantados mostram que entre as três modalidades apresentadas a mais promissora seria a extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado - Contrato de Safra, pois não gera indenização para nenhuma das partes.

**Palavras-chave:** Contrato; Prazo determinado; Rescisão.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE. E-mail: naiciely.sarmiento@gmail.com

<sup>2</sup> Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE. Pós Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Batista de Minas Gerais – FBMG, Professora do Curso de Ciências Contábeis na faculdade EDUVALE. E-mail: fabiana.kely2@gmail.com.

## **1 INTRODUÇÃO**

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 de diminuir as desigualdades sociais.

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, explicar a extinção do contrato e direitos, enfim, todas as questões que orbitam em torno da criação e do rompimento do contrato de trabalho por prazo determinado.

O presente trabalho tem como objetivo de estudo analisar os direitos e deveres do empregado e empregador na rescisão contratual por prazo determinado.

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 Direito do Trabalho**

Para entender o Direito do Trabalho é necessário estudar seu conceito e conhecer a história, começando pelo seu surgimento até a atualidade.

A Revolução Francesa de 1848 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômico 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 passaram a desenvolver com o surgimento da Revolução Industrial. MARTINS (2007, P. 5)

O direito do trabalho estabilizou como uma necessidade dos métodos jurídicos em função das suas finalidades sociais. No entanto é caracterizado como uma determinação jurídica das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços (AMBITO JURÍDICO, 2019).

Segundo afirma Fuhrer (2000, p. 23) Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que regula a relação de emprego e as situações conexas, bem como aplicação das medidas de proteção ao trabalhador.

O direito do trabalho visa regulamentar a relação existente nos envolvidos na relação de trabalho, ou seja, o empregado e o empregador, delimitando a cada um dos

envolvidos seus direitos e deveres, desde o início do contrato de trabalho até o final da relação de emprego que ocorre com a extinção contratual (AMBITO JURÍDICO, 2011).

## 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" (FAGUNDES, 2013).

**Pessoalidade:** Significa que, o trabalhador não poderá ser substituído 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 e a **Onerosidade:** É o pagamento, pelo empregador, ao empregado uma determinada remuneração em função do contrato de trabalho firmado por ambos (SIMOES, 2015).

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.

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).

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

## **2.2 Contrato de trabalho por tempo determinado**

O contrato por prazo determinado só será válido se estiver de acordo com o art. 443, §2º da CLT: “a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência” (FURTADO, 2020).

O art. 443, §1º, 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.

A Lei 9.601/1998 estabeleceu o contrato por prazo determinado com duração máxima de dois anos, de modo específico para atividade de natureza transitória. Sendo assim um contrato normal, porém com o período definido de início e término.

## **2.3 Contrato de experiência**

O contrato de experiência é um modelo de contrato por prazo determinado, cuja intenção é dar conhecimento, desta forma observando se está adaptando à estrutura dos empregadores, bem como às categorias de trabalho a que está subordinado e, da mesma forma, o empregador irá averiguar o desempenho funcional do empregado no exercício de suas funções. O contrato em debate tem como objetivo dar conjunturas de mútuo conhecimento (REPÓRTER BRASIL, 2009).

O artigo 445, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT dispõe expressamente que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias: “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias”. O contrato em questão pode ser prorrogado apenas uma única vez, não podendo ultrapassar o limite máximo de 90 dias.

### **2.3.1 Contrato de aprendizagem**

A contratação de aprendizes é prevista pela Consolidação da Lei do Trabalho e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, sendo regulamentada pelo Decreto 5.598/05.

É notório que este contrato de trabalho é de suma importância. Ele é combinado por escrito e tendo assim um prazo determinado, não ultrapassando o prazo máximo de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. Neste contrato o empregador é comprometido a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, alistado em programa de aprendizagem, preparação técnico-profissional metódica, adaptável com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a cumprir, com zelo as tarefas necessárias a este conhecimento (ROSADO, 2016).

O propósito do contrato de aprendiz é ser um mecanismo de colocação efetiva do jovem no mercado de trabalho de modo a manter o nível ideal de empregabilidade (ROSADO, 2016).

### **2.3.2 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.

A duração dos contratos de trabalho por obra certa se aplica no artigo 445 da CLT que diz:

O contrato por obra certa tem duração máxima prevista pela lei para todos os contratos por prazo determinado, sendo aplicável, no caso, o dispositivo na CLT, art.445, segundo o qual “o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos”. Esta regra refere-se à prorrogação do contrato, limitada a uma vez, e que, descumprida é transformado por prazo indeterminado. (Nascimento, 2009, p.815).

Nesse sentido, a duração máxima será de até dois anos. Sendo necessário, o empregador poderá proceder à prorrogação do contrato de obra certa do empregado, por uma única vez (NASCIMENTO, 2009).

### **2.3.3 Contrato De Safra**

A safra é compreendida por atividades, que vão desde o preparo do solo até a colheita, englobando também a dessecação, o plantio, a adubação, os tratos culturais, dentre outras.

De acordo com o decreto nº 73.626 de Fevereiro de 1974 foi aprovado o regulamento da Lei número 5.889 de 8 de junho de 1973:

Art. 19 Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços mediante contrato de safra.Parágrafo único. Contrato de safra é aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das

atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

Por fim, o artigo 445 da CLT estabelece que, em se tratando do contrato de safra, a duração máxima será de até dois anos.

## **2.4 Rescisão do contrato de trabalho**

A rescisão do contrato de trabalho é o termo genérico utilizado para indicar o fim da relação de emprego. O próprio documento que torna esse ato eficaz é chamado de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. A cessação do contrato de trabalho pode ser dada da seguinte forma (MARTINS, 2007).

(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).

Conforme citado, são diversas as formas da rescisão do contrato de trabalho, sendo que compete aos responsáveis pelo Departamento de Pessoal identificar a situação de cada rescisão, elaborar os cálculos de acordo com cada modalidade e providenciar toda a documentação necessária para o encerramento do contrato (AMBITO JURÍDICO, 2020).

### **2.4.1 Rescisões contratuais por tempo determinado**

O contrato por tempo determinado encerra-se por dois motivos: término do contrato de acordo com o prazo estipulado ou rescisão antecipada por alguma das partes (GODOY, 2018).

A seguir veja quais as verbas são necessárias em cada um deles:

Término do prazo do contrato: Saldo de salário, 13º proporcional, Férias vencidas (se houver) e proporcionais mais 1/3, e a Entrega de guias para saque do FGTS e Seguro Desemprego.

Rescisão antecipada por alguma das partes: de acordo com o art. 479 da CLT, nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, demitir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração que teria direito até o término do contrato.

Portanto, são devidas as seguintes verbas: Saldo de salário, 13º proporcional, Férias vencidas (se houver) e proporcionais mais 1/3, Entrega de guias para saque do FGTS e Seguro Desemprego (caso faça jus), Multa de 40% sobre o saldo do FGTS e a Indenização do art. 479 da CLT (50% dos rendimentos que seriam devidos até o termo final).

Por outro lado, se a iniciativa partir do empregado, ele ficará obrigado a indenizar os prejuízos decorrentes da sua saída limitados ao que ele teria direito em idênticas condições (§1º do artigo 480 da CLT).

#### **2.4.2 Exceções rescisórias no contrato de trabalho da lei no. 9.601/98: estabilidade provisória**

Aos funcionários contratados por prazo determinado fica assegurada a estabilidade provisória, ou seja, o empregado tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, salvo por justa causa ou força maior sendo que esta é devida somente no período previsto para duração do contrato, não sendo obrigatória após a data prevista para seu encerramento, ou seja, a estabilidade não irá prorrogar o contrato (OLIVEIRA, 2020).

A estabilidade acontece nos seguintes casos: Á empregada gestante; ao dirigente sindical, ainda que suplente; ao empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA); e ao empregado acidentado que está recebendo benefício (AMBITO JURÍDICO, 2018).

### **3 METODOLOGIA**

Para a concretização deste trabalho, foi realizada uma pesquisa exploratória e bibliográfica, a fim de gerar conhecimentos e evidenciar as rescisões práticas.

A pesquisa exploratória, que de acordo com Gil (2008, p.42), proporciona maior familiaridade com a análise das rescisões por prazo determinado podendo assim envolver levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

A metodologia de pesquisa bibliográfica 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.

O estudo de caso tem como objetivo, estudar algo que seja verdadeiro. É um estudo intenso e cansativo que permite um vasto conhecimento sobre os objetivos proposto no trabalho (Diehl; Tatim, 2004).

Quanto à abordagem do problema, foi adotado o método quantitativo para a caracterização dos tipos de rescisões contratuais por prazo determinado que ocorrem na área trabalhista. Segundo Richardson (1999, p. 70), o método quantitativo ocorre da seguinte maneira: pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde mais simples como percentual, média, desvio padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, e análise de regressão.

Trata-se também de uma pesquisa descritiva visando efetuar a descrição de processos, mecanismos e relacionamentos existentes na realidade do fenômeno estudado, utilizando, para tanto, um conjunto de categorias ou tipos variados de classificações (NEUMAN, 1997).

Portanto, os exemplos práticos são das modalidades de rescisões por prazo determinado a fim de evidenciar as formas de encerramento, com a finalidade de elaborar de maneira clara o estudo em questão.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Foi feita uma pesquisa através de obras literárias demonstrativos de rescisões, coletadas em uma determinada empresa situada no município de Jaciara – MT, analisando assim, cada tipo de rescisão, sendo elas: extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado - Contrato de Safra, rescisão antecipada pelo empregado, do contrato de trabalho por prazo determinado e a rescisão antecipada, pelo empregador, do contrato de trabalho por prazo determinado.

## Quadro 1: Extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado - Contrato de Safra

DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato Contrato de trabalho por prazo determinado sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada.					
22 Causa do Afastamento Extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado					
23 Remuneração Mês Ant. 3.016,11	24 Data de Admissão 24/09/2020	25 Data do Aviso Prévio 03/05/2021	26 Data de Afastamento 03/05/2021	27 Cód. Afastamento P00	
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT) 0,00	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS) 0,00	30 Categoria do Trabalhador 1 - Empregado			
31 Código Sindical 999.000.000.00000-3	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 07.682.833/0001-29 - Sind. dos Trabalhadores e Trabalhadoras R. de Nova Uiratá-MT				
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 3/dias Salário (líquido de 00 faltas e DSR)	115,00	51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adic. de Insalubridade 20,00%	23,00	54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno horas a %	
56.1 Horas Extras horas a %		57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	
59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável		60 Multa Art. 477, § 8º/CLT		62 Salário-Família	5,13
63.1 13º Salário Proporcional 4/12 avos	1.094,40	64.1 13º Salário Exerc. - /12 avos		65.1 Férias Proporc 7/12 Avos (17,5 dias)	1.980,46
66.1 Férias Vencidas		68 Terço Constituc. de Férias	660,15	69.1 Aviso Prévio Indenizado	
70.1 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)		71.1 Férias (Aviso Prévio Indenizado)			
		99 Ajuste do Saldo Devedor		<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>3.878,14</b>
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado 00 dias		112.1 Previdência Social	10,35	112.2 Prev. Social - 13º Salário	82,08
114.1 IRRF	9,57	114.2 IRRF sobre 13º Salário		115.1 Outros descontos Mensalidade Plano Saúde	89,00
115.2 Outros descontos Mensalidade Plano Odonto	12,50				
				<b>TOTAL DEDUÇÕES</b>	<b>203,50</b>
				<b>VALOR LÍQUIDO</b>	<b>3.674,64</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

Segundo o art. 443, § 2º, letra alínea, da CLT “O contrato por safra é firmado por prazo determinado, uma vez que a sua natureza e transitoriedade justificam a predeterminação do prazo”. Sabendo que o contrato por safra é um contrato por prazo determinado, onde o empregador estimula o início e termino da sua duração.

De acordo com (AMBITO JURÍDICO, 2020), o término do contrato por prazo determinado se dá automaticamente no prazo estabelecido. Como observamos acima na rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado, tem o empregado direito de receber: Saldo de salário de 03 dias trabalhados, Adicional de Insalubridade 20,00%, Salário família, 13º salário proporcional a 4 meses e Férias proporcionais a 7 meses e

1/3 de férias. Na extinção do contrato de trabalho por prazo determinado não gera indenização para nenhuma parte.

Este contrato de safra foi determinado por 222 dias, sendo assim o empregado não tem direito ao aviso prévio e nem a multa de 40% sobre o FGTS (GODOY, 2018).

Neste exemplo, foi citado o salário família que é determinado pelos artigos 65 a 70 da Lei nº 8213/91, e é um benefício concedido aos trabalhadores de carteira assinada e aos autônomos contribuintes que tenham filhos com idade de até 14 anos, ou filhos com algum tipo de deficiência, vale ressaltar que se o filho for portador de alguma deficiência, não haverá restrição quanto à idade dele (a). De acordo com a Portaria N°477/21º, o valor do salário família passou a ser de R\$ 51,27, por filho, porém, é preciso ter uma renda mensal de até R\$ 1.503,25 (CUESTA, 2020).

## Quadro 2: Rescisão antecipada, pelo empregado, do contrato de trabalho por prazo determinado.

DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato Contrato de trabalho por prazo determinado sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada.					
22 Causa do Afastamento Rescisão antecipada, pelo empregado, do contrato de trabalho por prazo determinado					
23 Remuneração Mês Ant. 4.607,04	24 Data de Admissão 18/06/2021	25 Data do Aviso Prévio 00/00/0000	26 Data de Afastamento 28/08/2021	27 Cód. Afastamento RA1	
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT) 0,00	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS) 0,00	30 Categoria do Trabalhador 1 - Empregado			
31 Código Sindical 999.000.000.00000-3	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 07.682.833/0001-29 - Sind. dos Trabalhadores e Trabalhadoras R. de Nova Ubiratã-MT				
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 28 dias Salário (líquido de 00 faltas e DSR)	1.306,67	51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adic. de Insalubridade %		54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno horas a %	
56.1 Horas Extras 64:49 horas a 50%	618,70	56.2 Horas Extras 11:57 horas a 100%	152,09	57 Gorjetas	
58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)		59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável	128,47	60 Multa Art. 477, § 8º/CLT	
62 Salário-Família		63.1 13º Salário Proporcional 2/12 avos	565,42	64.1 13º Salário Exerc. - 12 avos	
65.1 Férias Proporc 2/12 Avos (5 dias)	710,98	66.1 Férias Vencidas		68 Terço Constituc. de Férias	236,99
69.1 Aviso Prévio Indenizado		70.1 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)		71.1 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	
95.1 Outras Verbas Produtividade	937,50				
		99 Ajuste do Saldo Devedor		<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>4.656,82</b>
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado 00 dias		112.1 Previdência Social	294,60	112.2 Prev. Social - 13º Salário	42,40
114.1 IRRF	72,52	114.2 IRRF sobre 13º Salário		115.1 Outros descontos Mensalidade Plano Saúde	106,85
115.2 Outros descontos Mensalidade Plano Odonto	12,50				
				<b>TOTAL DEDUÇÕES</b>	<b>528,87</b>
				<b>VALOR LÍQUIDO</b>	<b>4.127,95</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

O fim antecipado do contrato de trabalho pelo empregado enseja com o pagamento do: saldo de salário de 28 dias trabalhado, DSR sobre salário variável, horas extras 50% e 100%, 13º salário proporcional á 02 meses, férias proporcionais á 02 meses e 1/3 de férias, e outras verbas por produtividade.

De acordo com o artigo 481 da CLT, que estabelece a possibilidade de constar nos contratos por prazo determinado a cláusula assecuratória de direito recíproco, que estabelece o pagamento das mesmas verbas rescisórias da rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado por iniciativa do empregado ou do empregador. Isso quer dizer que, nos contratos que possuem a cláusula assecuratória de direito recíproco, não se aplica a

indenização no valor da metade da remuneração que o empregado teria direito até o término do contrato (GEAROLA, 2015).

De acordo com Art. 480 – Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, (Vide Lei nº 9.601, de 1998). Neste exemplo a empresa não cobrou indenização do empregado.

### Quadro 3: Rescisão antecipada, pelo empregador, do contrato de trabalho por prazo determinado

DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato Contrato de trabalho por prazo determinado sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada.					
22 Causa do Afastamento Rescisão antecipada, pelo empregador, do contrato de trabalho por prazo determinado					
23 Remuneração Mês. Ant. 1.937,45	24 Data de Admissão 28/08/2021	25 Data do Aviso Prévio 00/00/0000	26 Data de Afastamento 20/09/2021	27 Cód. Afastamento RA2	
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT) 0,00	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS) 0,00	30 Categoria do Trabalhador 1 - Empregado			
31 Código Sindical 999.000.000.00000-3	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 07.682.833/0001-29 - Sind. dos Trabalhadores e Trabalhadoras R. de Nova Ubiratã-MT				
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 20/dias Salário (líquido de 00 faltas e DSR)	1.200,00	51 Comissões:		52 Gratificação	
53 Adic. de Insalubridade %		54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno 28:43 horas a 25,000%	58,74
56.1 Horas Extras 45:54 horas a 50%	563,32	56.2 Horas Extras 19:41 horas a 100%	322,09	57 Gorjetas	
58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)		59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável	227,68	60 Multa Art. 477, § 8º/CLT	
61 Multa Art. 479/CLT	2.290,95	62 Salário-Família		63.1 13º Salário Proporcional 1/12 avos	204,55
64.1 13º Salário Exerc. - 1/12 avos		65.1 Férias Proporc 1/12 Avos ( 2,5 dias)	259,09	66.1 Férias Vencidas	
68 Terço Constituc. de Férias	86,36	69.1 Aviso Prévio Indenizado		70.1 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	
71.1 Férias (Aviso Prévio Indenizado)					
		99 Ajuste do Saldo Devedor		<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>5.212,78</b>
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado 00 dias		112.1 Previdência Social	202,01	112.2 Prev. Social - 13º Salário	15,34
114.1 IRRF	46,12	114.2 IRRF sobre 13º Salário		115.1 Outros descontos Mensalidade Plano Saúde	106,85
115.2 Outros descontos Mensalidade Plano Odonto	12,50				
				<b>TOTAL DEDUÇÕES</b>	<b>382,82</b>
				<b>VALOR LÍQUIDO</b>	<b>4.829,96</b>

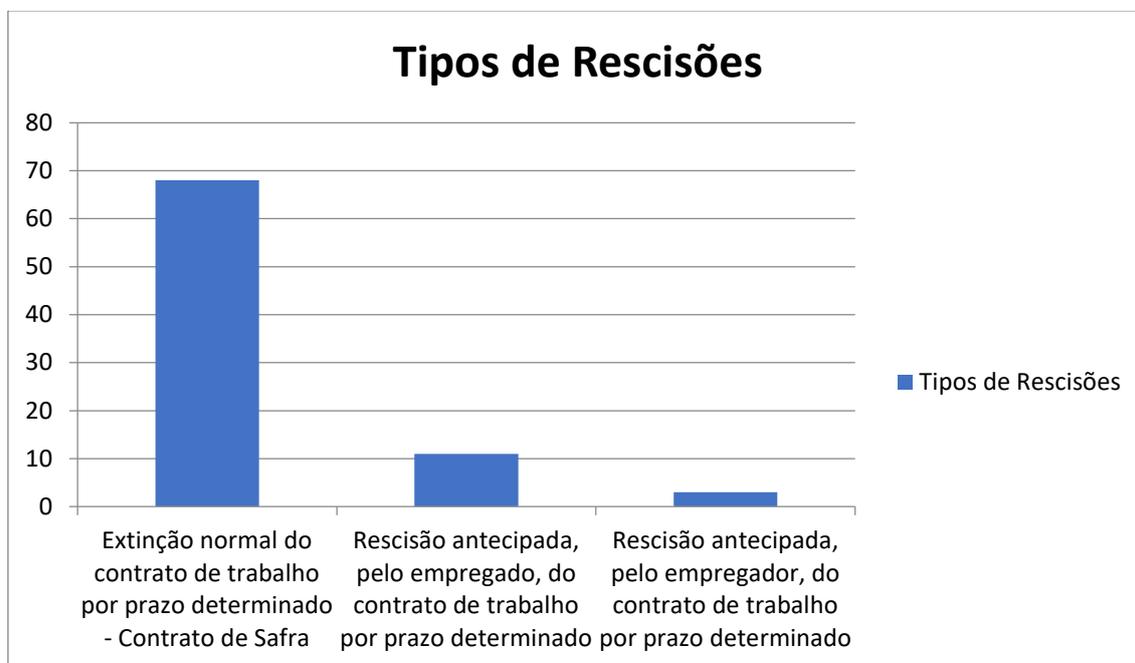
Fonte: Elaborado pelo autor

A rescisão antecipada do contrato por prazo determinado pelo empregador, ou seja, quando a empresa decide dispensar o empregado antes do término do prazo

acordado, o funcionário terá direito as verbas rescisórias, e a indenização prevista no art. 479 da CLT, onde o valor corresponde á metade dos salários que seriam pagos pelo decorrer do contrato, tudo a cargo do empregador (AMBITO JURÍDICO, 2020).

Sendo assim o funcionário terá direito ao saldo de salário de 20 dias trabalhados, DSR sobre o salário variável, horas extras 50% e 100%, adicional Noturno, indenização do art. 479 da CLT (50% dos rendimentos que seriam devidos até o termo final), férias proporcionais á 1 mês, 1/3 de férias e 13º salário proporcional á 1 mês.

### **Análise dos tipos de rescisões por prazo determinado mais recorrente em uma empresa do ramo de agricultura**



Fonte: Elaborado pelo autor

No gráfico acima está mostrando a porcentagem das rescisões por prazo determinado realizadas nos últimos dois anos em uma empresa no ramo de agricultura situada no Vale do São Lourenço – MT. Nota-se que a modalidade de rescisão mais utilizada é a extinção normal do contrato por prazo determinado – Contrato de safra, tendo em vista que a mesma é o tipo de rescisão mais adequada, pois não há indenizações.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste artigo propiciou um conhecimento relacionado ao contrato de trabalho por prazo determinado e suas formas de rescisões, observou-se os direitos e deveres do empregado e do empregador para que nenhuma das partes sintam-se prejudicados com o término do contrato. Para as empresas o direito trabalhista serve como um alicerce para que elas mantêm uma relação regularizada com os funcionários e em relação aos colaboradores, é essencial quando o assunto é a proteção dos próprios direitos.

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 com cautela. 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.

Assim alcançou-se o objetivo de verificar cada tipo de rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado, e as verbas rescisórias de cada uma das três modalidades. Conclui-se que entre as rescisões analisadas a mais vantajosa seria a extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado - Contrato de Safra, e também sendo ela a mais recorrente na empresa evidência no presente estudo de caso.

É notório que muitas empresas descumprem os direitos dos trabalhadores e, nem sempre, os funcionários estão informados para reivindicar o que é devido. Entretanto as regras mais violadas passam despercebidas por uma grande parte das pessoas causando-lhe prejuízos à integridade física e moral.

## REFERÊNCIAS

AMBITO JURÍDICO, 2011, **O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial**, disponível em: <https://www.google.com.br/amp/s/ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-87/o-dano-moral-na-relacao-de-trabalho-uma-abordagem-jurisprudencial/amp/> acesso em: 03/11/2021.

AMBITO JURÍDICO, 2019, **A Importância da Justiça do Trabalho e (Im)Possibilidade de Sua Extinção**, disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-importancia-da-justica-do-trabalho-e-impossibilidade-de-sua-extincao/> Acesso em 09/06/2021.

AMBITO JURÍDICO, 2018, **Estabilidade do empregado na legislação brasileira**, disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-169/estabilidade-do-empregado-na-legislacao-brasileira/> Acesso em 20/10/2021.

AMBITO JURÍDICO, 2020, **Rescisão Contratual de Trabalho – Entenda Mais Sobre o Tema**, disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/modelos-e-pecas/rescisao-contratual-de-trabalho-entenda-mais-sobre-o-tema/> Acesso em 13/06/2020.

ARRUDA, Samara, 2021, **Contrato por tempo indeterminado: entenda como funciona**, disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/contrato-por-tempo-indeterminado-entenda-como-funciona/> Acesso em 13/06/2021.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2013.

CUESTA, Ben-Hur Klaus, 2020, **Salário Família 2021 | Como Conseguir e Qual o Valor?**, disponível em: <https://ingrancio.adv.br/salario-familia/> Acesso em 08/10/2021.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

FAGUNDES, Amanda, 2013, **Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego**, disponível em: <https://estudojustrabalista.blogspot.com/2013/01/requisitos-para-caracterizacao-do.html> Acesso em 07/06/2021.

FÜHRER, Maxmiliano Roberto Ernesto; FÜHRER, **Maximilianus Cláudio Américo. Resumo de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

FURTADO, Marcelo, 2020, **Contrato por prazo determinado: como contratar? Legislação**, disponível em: [Contrato por prazo determinado: como contratar? Legislação \(convenia.com.br\)](https://convenia.com.br/contrato-por-prazo-determinado-como-contratar-legislacao/) Acesso em: 20/10/2021.

GEAROLA, Josiane Coelho Duarte, 2015, **Rescisão do contrato de emprego com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada**, disponível em: <https://www.google.com.br/amp/s/josianeduarte.jusbrasil.com.br/artigos/232661224/rescisao-do-contrato-de-emprego-com-clausula-assecuratoria-do-direito-reciproco-de-rescisao-antecipada/amp> acesso em 04/11/2022.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Leonardo Rodrigues, 2018, **Cálculo da rescisão: passo a passo de como fazer**, disponível em: <https://saberalei.com.br/calculo-da-rescisao-contrato-de-trabalho/> Acesso em 20/06/2021.

MARTINS, SÉRGIO PINTO. **Direito do Trabalho**. 23 ed. Atlas, 2007. MORAES

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho/** Amauri Mascaro Nascimento. – 24. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2009.

NEUMAN, L. W. **Social research methods: qualitative and quantitative approaches**. Boston: Allyn & Bacon, 1997.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

REPÓRTER BRASIL, 2009, **Para que serve o contrato de experiência?**, disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2009/11/para-que-serve-o-contrato-de-experiencia/> Acesso em 08/06/2021.

ROSADO, Eduarda, 2016, **Contrato de aprendizagem: características e pontos controversos**, disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/248242/contrato-de-aprendizagem--caracteristicas-e-pontos-controversos/> Acesso em 09/06/2021.

SIMÕES, Alexandre Gazetta, 2015, **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego**, disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego> acesso em: 03/11/2021.