

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE  
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

**RESCISÕES INDIRETAS E SEU IMPACTO NOS RESULTADOS**

**Cleidsnéia Érica dos Santos\***

**Kelsey de Souza Faria\*\***

**RESUMO**

Qual a relação das Rescisões Indiretas com as Demonstrações de Resultados nas diferentes organizações? Este é o questionamento que o presente artigo apresenta, dispondo como objetivo geral analisar acerca dos direitos do trabalho em relação à rescisão indireta e seu impacto nas Demonstrações de Resultados. E ainda, evidenciar a relação direta das mudanças econômicas, sociais e tecnológicas na execução da prestação de serviços contábeis, estabelecendo a ligação que estas mudanças têm sobre as leis e como o Código de Ética Contábil tem conexão com este novo perfil de profissional. Para auxiliar na discussão tem-se como objetivos específicos: conceituar contrato de trabalho fazendo uma análise de sua natureza jurídica, seus requisitos, tipo de contrato de trabalho, forma de extinção; abordar as questões da rescisão indireta e seus efeitos; descrever sobre as rescisões indiretas e as Demonstrações de Resultados. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo, em que autores como Delgado (2009), Martins (2014), Marion (2010), Melo (2007), Sussekind (2005) e o Código de Ética do Profissional Contábil e aplicabilidade das novas normas contábeis; apresentam relevantes discussões sobre o tema. Espera-se aprimorar conhecimentos teóricos e práticos através da análise de um modelo de Demonstração de Resultados apresentado ao final deste estudo, promovendo uma atuação profissional eficiente no ramo da contabilidade. Cabe à contabilidade apresentar relatórios e demonstrativos que contribuam com uma gestão favorável à continuidade da empresa, demonstrando a ocorrência de despesas e custos que podem ser evitados pelos gestores.

**Palavras-chave:** Organização. Trabalho. Contabilidade. Rescisão. Resultados.

---

\* Aluna do curso de Ciências Contábeis da Rede Doctum de Ensino de João Monlevade/MG.  
E-mail: cleidsneia@hotmail.com

\*\* Professor orientador do Trabalho de Conclusão do Curso. E-mail: kelsey.unicont@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

Trabalhar do ponto de vista do indivíduo é uma atividade que carrega em si um propósito, a criação de recursos que atendam às necessidades humanas nos aspectos físico, social e cultural. Pelo lado organizacional, o trabalho é o mecanismo que possibilita a geração de produtos e serviços pelos quais são remunerados ao serem comercializados.

O processo laboral de um indivíduo, em uma empresa, nasce formalmente com sua contratação, passa pela sua permanência e encerra por alguma forma de desligamento. Em organizações todas estas fases encontram-se lastreadas por um orçamento anual, que via de regra, norteia o dispêndio de recursos financeiros para cada atividade.

Cada período da humanidade é marcado por aspectos sociopolítico, econômico e cultural próprios. As relações trabalhistas, de certa forma, acompanham estes eventos históricos. Logo, as leis trabalhistas evoluem e carregam para dentro das organizações aspectos muitas das vezes desconsiderados pelos gestores e a não observação das normas trabalhistas pode indicar aumentos nas despesas e em casos mais significativos o comprometimento da continuidade da organização.

Diante desse cenário, o contador em uma função estratégica de contribuir com a continuidade das empresas, precisa estar atento às normas que regulam o trabalho para conseqüentemente reportar as informações necessárias para os gestores das organizações.

Nesse contexto propõe como problema deste estudo: A ocorrência de rescisões indiretas nas empresas pode gerar despesas significativas nas demonstrações contábeis?

Este é o questionamento que o presente artigo apresenta, dispendo como objetivo geral analisar acerca dos direitos do trabalho em relação à rescisão indireta e seus possíveis impactos nas Demonstrações de Resultados. Para tanto se estabeleceu como caminho: evidenciar a relação direta das mudanças econômicas, sociais e tecnológicas na execução da prestação de serviços contábeis; pesquisar na literatura os conceitos que regem a relação de trabalho entre empregado e empregador bem como os casos que podem ensejar as rescisões indiretas; avaliar os impactos que as rescisões indiretas podem gerar no resultado das empresas.

Sabe-se que são várias situações em que o empregado pode solicitar a Rescisão Indireta, cabe à contabilidade apresentar relatórios e demonstrativos que contribuam com uma gestão favorável à continuidade da empresa, demonstrando a ocorrência de despesas e custos que podem ser evitados pelos gestores. Através das demonstrações contábeis o contador é informado sobre a posição patrimonial e financeira, o resultado e o fluxo financeiro da entidade, que são úteis para uma ampla variedade de usuários na tomada de decisões. O contador tem a incumbência de cuidar da vida das organizações, através do zelo pelo seu patrimônio, uma vez que o patrimônio é um elemento essencial para entidades.

A metodologia utilizada neste artigo quanto à natureza é a pesquisa básica; quanto à abordagem a pesquisa é qualitativa; quanto aos objetivos a pesquisa é explicativa e exploratória; os meios de investigação dessa pesquisa é a bibliográfica com a utilização de material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

Autores como Delgado (2009), Schiavi (2009), Martins (2014), Marion (2010); serão referências bibliográficas, assim como o Código de Ética do Profissional Contábil e a aplicabilidade das novas normas contábeis, além da Consolidação das Leis do trabalho.

A organização do trabalho é composta desta introdução, na sequência apresenta-se o referencial teórico, com o auxílio de autores e normas técnicas para melhor compreensão do tema proposto. Após, discorre a metodologia, a discussão dos resultados quanto à pesquisa sobre Rescisão Indireta e Demonstração de Resultados, as considerações finais, as referências bibliográficas, bem como o apêndice para ilustrar Demonstração de Resultados.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Inicialmente cabe ressaltar que o conjunto de tecnologias contábeis para o desenvolvimento das empresas e das organizações é para a melhoria da qualidade de vida das pessoas. A função social da Contabilidade é contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, através do atendimento de sua finalidade-mor.

Cabe à Contabilidade apresentar relatórios e demonstrativos que contribuam com uma gestão favorável à continuidade da empresa, demonstrando a ocorrência de despesas e custos que podem ser evitados pelos gestores.

Para melhor entendimento deste estudo é necessário o conhecimento de alguns conceitos básicos, buscando compreender o ato da Rescisão Indireta no contexto contábil, em especial nas Demonstrações de Resultados.

## **2.1 Contrato de Trabalho**

Para melhor entendimento apresenta-se a definição e formas de contrato de trabalho.

No Brasil, a legislação do Trabalho é instituída pela Consolidação das Leis de Trabalho - CLT e por normas jurídicas a ela complementares. Tem por escopo regular as relações entre empregados e empregadores, estabelecendo direitos e deveres recíprocos e a Justiça do Trabalho, de modo geral, julga as questões dos empregados.

A Consolidação das Leis Trabalhistas conceitua o Contrato Individual do Trabalho no artigo 442 que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Portanto, Contrato Individual de Trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pela qual uma pessoa física, denominado empregado, se compromete, mediante pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, Delgado (2009, p. 461) denominada empregador. Sendo, portanto, o contrato tácito aquele realizado entre as partes sem o atendimento das formalidades exigidas pela legislação do trabalho e o contrato é expresso quando as funções do empregado são definidas no contrato.

A definição de Contrato de Trabalho pode ser complementada por Sussekind (2003, p. 23) como sendo um “acordo tácito e expresso, verbal ou por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego”.

No artigo 443 da CLT estabelece qual deve ser a forma de um contrato de um contrato de trabalho: “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”.

A regra é que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, atendendo-se, assim, ao princípio da continuidade da relação de emprego. Porém por exceção, nos casos permitidos na legislação vigente, os contratos por prazo determinado, em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego poderão ser celebrados.

São sujeitos do contrato de emprego: o empregado e o empregador.

a) Empregado: O artigo 3º da CLT conceitua empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por meio do conceito de empregado descrito na CLT, identifica-se a presença de cinco requisitos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: o trabalho prestado por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; subordinação jurídica; e onerosidade.

Na relação de emprego havendo descumprimento dos deveres e obrigações por parte do empregado acarretará em rescisão de Contrato de Trabalho. Ou, o empregador poderá fazer uso de advertências, no que implicará em suspensão ou até a rescisão de Contrato de Trabalho.

b) Empregador: De acordo com o Artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Segundo Sussekind (2005, p. 191) empregador como sendo a pessoa natural ou jurídica que utiliza e dirige a prestação pessoal de serviços de um ou mais Trabalhadores, numa relação jurídica em que ficam subordinados ao seu poder de comando e dele recebem os correspondentes salários.

Vale frisar que, o empregador, na maioria das vezes, é uma empresa, o que, no sentido econômico significa uma atividade que visa ao lucro, porém nos termos do parágrafo 1º do artigo 2º da CLT, são equiparados a empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.

## **2.2 Características do Contrato de Trabalho**

São características do Contrato de Trabalho:

- a) De direito privado: as partes são livres para estipular as cláusulas do contrato, desde que respeitem as normas de proteção mínima ao trabalhador inscrito na Constituição Federal e na CLT.
- b) Informal: a regra é a informalidade nos contratos de trabalho, admitindo-se, inclusive, que seja celebrado de forma verbal ou tácita (art. 443 da CLT).
- c) Bilateral: gera direitos e obrigações para ambas as partes (empregado e empregador).
- d) *Intuitu personae* em relação ao empregado: a prestação de serviço deve ser pessoal, sendo vedada a substituição do empregado, salvo concordância do empregador.
- e) Comutativo: deve existir uma equivalência entre o serviço prestado e a contraprestação.
- f) Sinalagmático: gera deveres e obrigações entre cada uma das partes. O empregado tem a obrigação de prestar o serviço para o qual foi contratado. O empregador tem a obrigação de pagar o salário ajustado e o direito de exigir o serviço prestado.
- g) Consensual: nasce do livre consentimento das partes.
- h) De trato sucessivo ou de trato permanente: a relação apresenta continuidade no tempo, a relação mantida entre obreiro e respectivo empregador é de trato permanente, contínuo, duradouro, onde os direitos e obrigações se renovam a cada período.
- i) Oneroso: não se trata de trabalho gratuito. A prestação de trabalho corresponde a uma prestação de salário. Não há relação de emprego se o serviço for prestado a título gratuito.

### **2.3 Classificação dos Contratos de Trabalho**

Conforme dispõe o artigo 443 da CLT, os contratos de trabalho se classificam em: tácito ou expresso; verbal ou escrito; por prazo indeterminado; por prazo determinado.

- a) Contrato tácito: a prestação sucessiva de serviços pelo empregado, sem a oposição do empregador, muito mesmo que o contrato e respectivas cláusulas não tenham sido expressamente acordados (de forma verbal ou escrita), revela a existência de contrato de trabalho, firmado de maneira tácita.

- b) Contrato Expresso: pode ser verbal ou escrita. É o que foi acordado de forma precisa, clara, sendo todas as condições e cláusulas do acordo laboral previamente acordada.
- c) Contrato Escrito: assinatura na carteira de trabalho, podendo ser também um contrato escrito por meio de assinatura, pelas partes, de pacto específico, contendo o nome e qualificação do empregado e empregador, o objeto do trabalho, etc.
- d) Contrato Verbal: em função de a informalidade ser uma característica do contrato de trabalho, admite expressamente o art.443 consolidado a pactuação de liame empregatício verbal. O fato da CTPS não ter sido assinada, no prazo de 48 horas, contado da admissão (art.29 da CLT), gera simples ilícito administrativo (passível de autuação pelo auditor fiscal fo trabalho), nada impedindo que as partes tenham pactuado verbalmente o contrato de emprego, fixando salário, horário, objeto, etc.
- e) Contrato por prazo indeterminado: a regra é que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, atendendo-se, assim, ao princípio da continuidade da relação de emprego. Por exceção nos casos permitidos pela legislação vigente, e que se admite o contrato por prazo determinado.
- f) Contrato por prazo determinado: é o celebrado por tempo certo e determinado, ou pelo menos com previsão aproximada de termino. Em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego, somente podem ser celebrados nos casos permitidos em lei.

## **2.4 Formas de Extinção do Contrato de Trabalho**

A extinção do contrato de trabalho ocorre com o término do pacto laboral, com o fim da relação contratual entre empregado e empregador.

Segundo Martins (2014, p. 407) “a cessão do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”. Extinto contrato de trabalho, deve ocorrer acerto de contas entre empregado e empregador, referente às verbas rescisórias.

### **a) Cessação do contrato por decisão do empregador:**

O empregador poderá fazer cessar o contrato de trabalho dispensando o empregado sem justa causa, cessando assim o contrato de trabalho. Para tanto,

deverá o empregador indenizar o empregado com as reparações econômicas pertinentes.

Também, poderá o empregador dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, desde que estes atos encontram-se previstos em lei.

Conforme descreve Zanluca (2009) justa causa é todo ato faltoso do empregado que gera a desconfiança da boa-fé existente entre as partes que torna indesejável o elo empregatício.

Para Hillesheim (2006) a justa causa é o feito de um ato faltoso onde há o descumprimento de alguma obrigação contratual ou legal, que justifique a rescisão do contrato de trabalho. Ressalta-se que com a justa causa haverá o fim do vínculo empregatício, eliminando as obrigações entre os contratantes.

#### **b) Cessação do contrato por decisão do empregado:**

O empregado pode deliberar pela Rescisão do Contrato de Trabalho pedindo demissão, na Rescisão Indireta ou por aposentadoria.

Portanto, extingue-se o Contrato de Trabalho se o mesmo pedir demissão, mediante aviso prévio ao Empregador, nos casos de Justa Causa por parte do Empregador ou em caso de aposentadoria do Empregado.

#### **c) Cessação do contrato por desaparecimento de uma das partes:**

Ocorre a extinção do Contrato de Trabalho nos casos de morte do trabalhador, morte do Empregador pessoa física ou extinção da empresa.

Neste sentido ensina Martins (2014), "a morte do trabalhador implica a cessação do Contrato de Trabalho, que é pessoal em rela o ao Empregado".

No caso de desaparecimento ou falecimento de uma das partes do Contrato de Trabalho, será extinto o Contrato de Trabalho.

#### **d) Cessação do contrato por mútuo acordo:**

O Empregado e Empregador poderão a cessação do Contrato de Trabalho. As partes interessadas estabelecerão quais serão as formas e consequências do rompimento do vínculo de emprego.

Se ambas as partes estabelecerem um acordo poderão extinguir o Contrato, portanto não será autorizado o levantamento do FGTS, os salários, férias não poderão ser transacionadas, porém as demais verbas poderão ser negociadas.

**e) Cessação do contrato por culpa recíproca:**

Esse tipo de hipótese na Rescisão do Contrato de Trabalho envolve o fato de que ambas as partes d o causa   cessação do pacto laboral por justo motivo.

Quando ocorrer culpa recíproca no Contrato de Trabalho, poderá ser extinto o Contrato de Trabalho.

**f) Cessação do contrato por advento do termo do contrato:**

Esta hipótese trata-se de Contrato determinado, onde uma das partes rescinde o Contrato antes do término deste.

**g) Cessação do contrato por forçá maior:**

O Contrato de Trabalho poderá terminar por um acontecimento inevitável e imprevisível, sem a vontade do Empregador. Nestes casos, quando comprovado forçá maior, caberá a extinção do Contrato de trabalho.

### **3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Neste item objetiva-se apresentar considerações sobre a Rescisão Indireta e as Demonstrações de Resultados, viabilizando inferências capazes de promover uma discussão no âmbito da Contabilidade.

#### **3.1 Rescisão Indireta**

O termo rescisão é utilizado quando o contrato de trabalho chega ao fim pela prática de uma ou diversas faltas ocasionadas por uma das partes (empregado ou empregador). Podendo ser justa causa ou rescisão indireta, ou ainda por ambas, sendo esta denominada culpa recíproca (DELGADO, 2009).

Melo (2007) também apresenta suas considerações sobre o tema, o qual pontua:

O ato do empregador que viola obrigações assumidas com o empregado enseja o direito de o empregado extinguir a relação mediante o recebimento de indenização. Essa é a regra esculpida no artigo 483, caput, da CLT. Essa forma de extinção do contrato do empregador e mediante a qual o empregado faria jus ao recebimento de indenização   também denominada dispensa indireta, despedida indireta ou rescisão indireta. (MELO, 2007, p. 79).

Em relação à Rescisão Indireta, Delgado (2009) ensina ainda que este tipo acontece quando o empregador em relação ao empregado comete uma falta grave com relação contratual, motivando a interrupção do vínculo empregatício por parte do empregado que está sendo prejudicado.

Segundo Melo (2007) a Rescisão Indireta do contrato de trabalho é uma maneira de rescindi-lo de forma que proporciona ao empregado receber todas as verbas devidas dentro do contrato, além da multa dos 50% do fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS), como também receber o seguro Desemprego. O autor descreve também que esse tipo de rescisão é causada por uma falta grave ocasionado por parte do empregador.

### **3.2 Motivos da Justa causa do Empregador**

Os motivos da Rescisão Indireta estão dispostos no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo esses motivos apresentados abaixo, tendo sido extraídos na íntegra da CLT:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatível com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL/CLT, art. 483).

Portanto, são estas as circunstâncias em que a empresa ou o empregador não demite o empregado, mas age de modo a tornar impossível ou intolerável a continuação da prestação de serviços e manutenção do vínculo .

### 3.3 Efeitos da Rescisão Indireta

Como visto, a Rescisão Indireta é a justa causa do empregado para o empregador. Caracterizada a Rescisão Indireta, o empregado irá receber todas as verbas rescisórias como se tivesse sido dispensado sem justa causa. Nesses casos serão devidas ao obreiro as verbas que teria direito caso fosse dispensado emotivamente, ou seja, saldo de salários; férias proporcionais, simples ou em dobro, mais 1/3 (um terço); 13º salário; multa de 40% e levantamento do FGTS; e seguro-desemprego. E ainda, o aviso-prévio, nos termos do art.487 § 4º, da CLT.

Segundo Martins (2014, p. 432), “a única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho”. Caso o empregado não proceda desta forma, poderá entender que houve perdão da falta cometida pelo empregador.

Vale ressaltar também que, ocorre Rescisão Indireta no caso de falecimento constituído em empresa individual. Se a empresa individual encerra sua atividade, logo, o empregado terá seu contrato rescindido. Porém, se alguém der continuidade ao negócio, o emprego tem a faculdade de rescindir ou não o contrato. Se a opção do empregado for de sair da empresa não terá que dar aviso-prévio, conforme preceitua Martins (2014).

### 3.4 Função Social da Contabilidade

Toda ciência tem uma função a cumprir perante a sociedade, uma vez que as ciências são construídas pelo homem para seu próprio benefício. Ainda que se tenha desvirtuamentos na aplicação das tecnologias científicas, a ciência tem, essencialmente, a função de contribuir para o desenvolvimento humano, social, econômico. Nessa perspectiva, segundo Ludícibus (2000, p. 67)

O objeto delimita o campo de abrangência de uma ciência, tanto nas ciências formais quanto nas factuais, das quais fazem parte as ciências sociais. Na contabilidade, o objeto é sempre o patrimônio de uma entidade, definindo como um conjunto de bens, direitos e obrigações para com terceiros, pertencente a uma pessoa física, a um conjunto de pessoas, como ocorre nas sociedades informais, ou a uma sociedade ou instituição de qualquer natureza, independentemente da sua finalidade, que pode, ou não, incluir lucro.

Segundo Souza (2007) alguns leigos acreditam que Contabilidade é sinônimo de escrituração; outros creem que se trata apenas de uma técnica burocrática responsável pelo registro de fatos contábeis e posterior sintetização de dados, de forma a criar peças demonstrativas. Mas o mais corriqueiro entre eles é achar que a Contabilidade se resume em débito e crédito, em funções invertidas.

Ocorre que profissionais de notório saber contábil têm difundido, através de livros e/ou oratórias, que o objetivo-mor da Contabilidade é informar. Definindo-a como um sistema cujo fim é fornecer informações capazes de auxiliar na tomada de decisão nas empresas, subjugando-a, desse modo, como ferramenta auxiliar no processo de gestão. Para tanto, enfatiza Souza (2007, p. 39):

Na realidade, a verdadeira razão da Ciência Contábil é avaliar, controlar e gerir o patrimônio aziendal. A contabilidade, portanto, não é auxiliar de gestão, mas sim instrumento eficaz para gerir negócios, empresas e todo e qualquer patrimônio individualizado. É o único instrumento objetivo de gestão que se tem conhecimento.

A Contabilidade caminha gradativamente para o campo social, graças aos esforços dos estudiosos que indagaram em seus trabalhos que a contabilidade não era apenas uma ciência que tratava de números e que ensinava a registrar as quantificações numéricas, sendo assim acolhida como ciência social no início do século XIX. (IUDÍCIBUS, 2000).

Por fim, considerando que a prosperidade é a eficácia constante e que a eficácia é a satisfação da necessidade material em uma célula social, enuncio que “Quando todas as células sociais são prósperas a sociedade também o é”. Simples, pois, é essa sequência lógica de raciocínios:

- a) Função do patrimônio é a de satisfazer as necessidades das células sociais;
- b) Satisfeita a necessidade, ocorre a eficácia;
- c) Se a eficácia sucede sempre, a célula é próspera;
- d) A sociedade se constitui de células sociais;
- e) Se todas as células sociais são prósperas a sociedade também o é.

Logo, a função social principal do contabilista é a de levar as células sociais à prosperidade e isto ele o faz com a aplicação dos conhecimentos científicos para um comportamento eficaz da riqueza patrimonial. Muito mais que a informação a elaboração de modelos de eficácia cumprem os objetivos sociais.

### 3.5 Demonstrações Contábeis

Demonstração do Resultado do Exercício, também conhecida como DRE, é um documento contábil de demonstração cujo objetivo é detalhar a formação do resultado líquido de um exercício pela confrontação das receitas, custos e despesas de uma empresa, apuradas segundo o princípio contábil do regime de competência (receitas e despesas devem ser incluídas na operação do resultado do período em que ocorrem). Em outras palavras, uma DRE apresenta o resumo financeiro dos resultados operacionais e não operacionais de uma empresa.

Para fins legais de divulgação, ela abrange o período estabelecido como exercício financeiro, que normalmente vai de janeiro a dezembro (12 meses). Entretanto, também pode ser elaborada mensalmente para fins administrativos e trimestralmente para fins fiscais.

Vale destacar que o artigo 187 da Lei 6.404/1976 (Lei das Sociedades por Ações), instituiu a Demonstração do Resultado do Exercício - DRE.

De uma maneira geral, as Demonstrações Contábeis são as principais informantes da saúde de uma organização e ela é composta por:

- a) Um Balanço do Patrimonial, que é um resumo dos direitos e deveres da empresa;
- b) Relatório de apuração dos lucros e/ou prejuízos acumulados;
- c) Demonstração do Resultado do Exercício;
- d) Demonstração do Fluxo de Caixa;
- e) Demonstração do Valor Adicionado, quando se tratar de companhia aberta;
- f) Demonstração do valor correspondente à mutação do patrimônio líquido da empresa;
- g) Notas Explicativas e quadros analíticos ou qualquer outra coisa que possa servir para ilustrar a situação patrimonial. (MARION, 2003).

A Lei 6.404 art.187 determina que a demonstração do resultado do exercício deva discriminar:

- I – a receita bruta das vendas e serviços, as deduções das vendas, os abatimentos e os impostos;
- II – a receita líquida das vendas e serviços, o custo das mercadorias e serviços vendidos e o lucro bruto;

- III – as despesas com as vendas, as despesas financeiras, deduzidas das receitas, as despesas gerais e administrativas, e outras despesas operacionais;
- IV – o lucro ou prejuízo operacional, as outras receitas e as outras despesas;
- V – o resultado do exercício antes do Imposto sobre a Renda e a provisão para o imposto;
- VI – as participações de debêntures, empregados, administradores e partes beneficiárias, mesmo na forma de instrumentos financeiros, e de instituições ou fundos de assistência ou previdência de empregados, que não se caracterizem como despesa;
- VII – o lucro ou prejuízo líquido do exercício e o seu montante por ação do capital social.

Na determinação do resultado do exercício serão computados:

- a) As receitas e os rendimentos ganhos no período, independentemente da sua realização em moeda;
- b) Os custos, despesas, encargos e perdas, pagos ou incorridos, correspondentes a essas receitas e rendimentos.

Basicamente primeiro apresenta-se a Receita Bruta de Vendas. Dela deduz-se: devoluções de vendas, abatimentos, descontos comerciais e impostos.

O resultado será a Receita Líquida; Da Receita Líquida, deduzem-se os custos das vendas. O resultado será o Lucro Bruto; Do Lucro Bruto, deduzem-se todas as despesas da operação (financeiras, operacionais, administrativas, etc). Inversamente, acrescentam-se as receitas operacionais e o resultado será o Lucro (ou prejuízo) operacional líquido.

A partir desse resultado, serão acrescentados (ou dele deduzidos) os resultados não operacionais, tais como as participações de debenturistas, empregados, administradores, partes beneficiárias, etc. Chega-se então ao Lucro Líquido do Exercício (LLE), objetivo final de toda DRE.

Os usuários das demonstrações contábeis utilizam essas demonstrações para tomar decisões econômicas, tais como: decidir a comprar, manter ou vender um investimento em ações; avaliar administração quanto a sua capacidade da prestação de contas; avaliar capacidade da entidade de pagar seus empregados e proporcionar outros benefícios; determinar políticos tributários; determinar a distribuição de lucros e dividendos e por fim regulamentar as atividades da empresa.

Segundo Marion (2003, p. 22):

Para ser feita a análise, deve averiguar se tem a posse de todas as Demonstrações Contábeis (inclusive Notas Explicativas). Também seria desejável ter em mão as Demonstrações Contábeis de três períodos. Com as publicações em colunas comparativas, tem-se de posse de uma única publicação, dois períodos: exercício atual e exercício anterior. (MARION, 2003, p. 22).

Para Iudícibus (2000) a Demonstração do Resultado do Exercício – DRE é a principal demonstração de fluxos. Como visto, compara receitas com despesas do período, reconhecidas e apropriadas, apurando um resultado que pode ser positivo, negativo ou nulo.

Na visão de Marion (2003), a DRE é extremamente relevante para avaliar desempenho da empresa e a eficiência dos gestores em obter resultado positivo. O lucro é o objetivo principal das empresas. “Seu objetivo é demonstrar a formação do resultado líquido em um exercício através do confronto das receitas, despesas e resultados apurados, gerando informações significativas para tomada de decisão” (MARION, 2003, p. 32).

No apêndice deste estudo, apresenta-se uma DRE do Banco Bradesco para fins de visualização e entendimento prévio.

#### **4 METODOLOGIA**

Do ponto de vista de sua natureza essa pesquisa classifica-se como básica, que de acordo com Moresi (2003) objetiva promover conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista, envolvendo verdades e interesses universais.

Quanto aos fins caracteriza-se com uma pesquisa explicativa, que para Moresi (2003) visa esclarecer quais fatores contribuem de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno.

Em relação a sua abordagem trata-se de uma pesquisa qualitativa que segundo Gil (2002, p. 133):

A análise qualitativa é menos formal do que a análise quantitativa, pois nesta última seus passos podem ser definidos de maneira relativamente simples. A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma seqüência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

Os meios de investigação dessa pesquisa é a bibliográfica com a utilização de material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

## **5 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS**

Tanto a Rescisão Indireta quanto a Rescisão “sem justa causa” dão direito ao recebimento das mesmas verbas rescisórias, em regra, saldo de salário, 13.º salário proporcional, férias vencidas e férias por vencer, porém, existe uma diferença em relação ao aviso prévio.

No primeiro caso o aviso prévio será sempre indenizado, enquanto, no segundo, ao demitir o empregado, o empregador pode conceder o aviso prévio trabalhado ou indenizado.

O empregado também terá direito, em ambos os casos, ao saque do FGTS com a multa de 40%, e à Habilitação no Seguro Desemprego (desde que dentro das exigências legais).

No entanto, na Rescisão Indireta, o empregador não tem como planejar, haja vista, a rescisão contratual ser por parte do empregado, desde que o motivo do pedido da dispensa se enquadre no disposto do artigo 483 da CLT. Normalmente, este tipo de rescisão é suscitada via judicial por meio de uma Reclamação trabalhista, neste caso, passa-se pelo crivo jurídico, ou seja, há necessidade de contratação de serviços advocatícios, bem como eventuais: pagamento de custas processuais, perícias e indenização por danos morais.

Sabe-se que as obrigações sociais e trabalhistas, de certa forma, impactam desfavoravelmente no resultado da empresa.

Portanto, considerando que os direitos às verbas rescisórias, tanto na Rescisão Indireta quanto na Direta são basicamente os mesmos, pode-se inferir que a Rescisão Indireta causa impacto significativo nas Demonstrações de Resultados por acrescentar despesas com provisões processuais não reconhecidos anteriormente.

Para demonstrar e avaliar os possíveis impactos causados pela ocorrência das rescisões indiretas foi realizado uma simulação de cálculo utilizando a demonstração de resultados analítica como ferramenta de avaliação.

Ressalte-se que as limitações do modelo proposto a seguir – dados arbitrados como: valor da receita, valor de salários, tempo de serviço do funcionário, valor de indenização e custas processuais – não interferem nos resultados esperados que são: a demonstração de que há realmente impacto negativo no resultado da empresa quando da ocorrência de rescisões indiretas e; a observação de que as demonstrações contábeis podem evidenciar tais impactos.

Considerações utilizadas na simulação:

- O tipo de empresa selecionada, foi uma prestadora de serviços de locação de mão de obra, com opção tributária pelo Lucro Real;
- O cálculo a seguir considera apenas a folha de um único funcionário, que percebe mensalmente o valor do salário mínimo de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais);
- O percentual dos encargos incidentes sobre a folha de pagamento são reais, considerando-se o tipo de empresa e a opção tributária.
- Ao calcular o saldo de FGTS do funcionário considerou-se um período de um ano de trabalho;
- Para demonstrar de forma coerente com a demonstração do resultado do exercício, conforme estrutura definida na NBC TG 26 – demonstrações contábeis, estabeleceu-se uma receita bruta no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais);

### Quadro 1 – Demonstração de Resultados

DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO - EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO				
	RESCISÃO DIRETA	Análise Vertical	RESCISÃO INDIRETA	Análise Vertical
<b>(+) RECEITA BRUTA</b>	<b>R\$ 3.000,00</b>		<b>R\$ 3.000,00</b>	
(-) Deduções 9,25%	R\$ 277,50		R\$ 277,50	
<b>(=) RECEITA LÍQUIDA 100%</b>	<b>R\$ 2.722,50</b>	<b>100,00%</b>	<b>R\$ 2.722,50</b>	<b>100,00%</b>
(-) Custos dos Serviços Vendidos	R\$ 1.550,35	56,95%	R\$ 1.550,35	56,95%
Salário	R\$ 954,00	35,04%	R\$ 954,00	35,04%
Encargos	R\$ 351,07	12,90%	R\$ 351,07	12,90%
Provisões	R\$ 245,28	9,01%	R\$ 245,28	9,01%
(-) Adicionais – despesas rescisórias	R\$ 141,99	5,22%	R\$ 2.049,99	75,30%
Custas processuais		0,00%	R\$ 954,00	35,04%
Indenizações por danos morais		0,00%	R\$ 954,00	35,04%
Multas rescisórias	R\$ 41,34	1,52%	R\$ 41,34	1,52%
Aviso Prévio	R\$ 100,65	3,70%	R\$ 100,65	3,70%
<b>(=) LUCRO BRUTO</b>	<b>R\$ 1.030,16</b>	<b>37,84%</b>	<b>-R\$ 877,84</b>	<b>-32,24%</b>

Fonte: Elaboração Própria

**Quadro 2 - Cálculo dos encargos mensais incidentes sobre a folha de pagamento:**

<b>Cálculo de encargos de um funcionário Mensal</b>	
<b>Salário Base</b>	<b>954,00</b>
INSS (20%)	190,80
Terceiros + SAT	83,95
FGTS	76,32
Férias + 1/3	106,00
13º Salário	79,50
INSS (Férias e 13º) 20%	37,10
Terceiros + SAT(Férias e 13º) 8,8%	16,32
FGTS( Férias e 13º) 8%	14,84
<b>Total</b>	<b>414,03</b>

Fonte: Elaboração Própria

**Quadro 3 - Cálculo da do Fundo de Garantia e Multa Rescisória**

<b>Cálculo de Multa FGTS</b>		
Salario Base	954,00	
12 meses mais 13º salário	13	
<b>Total</b>	<b>12.402,00</b>	
INSS 8%	992,16	
<b>Multa 50%</b>	<b>496,08</b>	41,34

Fonte: Elaboração Própria

Conforme análise, a empresa fictícia apresentou (-32,24%) do seu lucro bruto em face da ação trabalhista sofrida, que são às custas processuais (35,04%) e indenizações por danos morais (35,04%). Nota-se que essa empresa teve um aumento de 5,22% para 75,30% em suas despesas, um impacto que prejudica seu rendimento. Sintetizando a análise considerando a receita obtido que é objetivo dessa entidade, apuramos que qualquer impacto por menor que seja, frustra sua meta principal que é a mão de obra , o que fora comprovado através da referida análise.

Não se encontrou na literatura, estudos que possam evidenciar impactos diretamente das Rescisões Indiretas em Demonstrações de Resultados, pois nelas foram encontradas somente provisões de ações trabalhistas e na nota explicativa não detalha o que são exatamente essas ações. Para uma análise mais aprofundada seria necessário um estudo de caso concreto ou uma pesquisa de

campo para amostragem e levantamento estatístico de dados. Sabe-se, entretanto, que dependendo do tempo de serviço de um empregado, poderá sim haver um impacto significativo, pois há de se considerar a multa rescisória de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As discussões teóricas apresentadas viabilizaram concluir que o principal objetivo das organizações é o atendimento às necessidades de seus próprios clientes sendo a obtenção e maximização de lucros um objetivo máximo dos investidores. Para que tais objetivos sejam alcançados se faz necessário a utilização do seu melhor capital que é considerado o capital humano através da mão de obra de seus colaboradores.

Retomando ao problema inicial deste estudo, em que se buscou responder se a ocorrência de rescisões indiretas nas empresas pode gerar despesas significativas nas demonstrações contábeis, entende-se que sim, como foi possível verificar na análise de dados as possíveis provisões processuais podem significar aumentos inesperados nas despesas e a depender do vulto dessas despesas comprometerem até mesmo a continuidade da entidade.

A contabilidade possui diversas funções e uma das principais trata-se de reportar a seus usuários as informações que são primordiais as tomadas de decisões, sejam elas de gestão ou de investimento e neste contexto percebe-se a fragilidade dos relatórios contábeis comumente divulgados pelas empresas uma vez que na tentativa de avaliar os impactos de possíveis ocorrências de rescisões indiretas em empresas que divulgam suas demonstrações não foi possível identificar dados que possibilitassem quaisquer simulações nesse sentido.

Percebeu-se ainda que os direitos do trabalhador, tanto na Rescisão Direta como na Indireta, são os mesmos. E que, os gestores das empresas necessitam fazer reservas para possíveis rescisões contratuais. Destaca-se aqui a importância do trabalho do gestor que investido de conhecimento e responsabilidades deve possuir capacidade de solucionar tais conflitos evitando assim que a organização seja surpreendida por quaisquer tipos de ações judiciais.

Como o principal objetivo era de se averiguar o impacto financeiro das

Rescisões Indiretas no balancete contábil da organização, salienta-se que não se encontrou na literatura pesquisas que pudessem evidenciar tal fato.

## INDIRECT RESCUES AND ITS IMPACT ON RESULTS

### ***ABSTRACT***

What is the relation of the Indirect Terminations with the Income Statements in the different organizations? This is the question that this article presents, with the general objective of analyzing labor rights in relation to indirect termination and its impact on the Income Statements. It also highlights the direct relationship of economic, social and technological changes in the execution of accounting services, establishing the connection that these changes have with the laws and how the Code of Ethics Accounting has a connection with this new professional profile. To assist in the discussion we have as specific objectives: conceptualize work contract, making an analysis of its legal nature, its requirements, type of work contract, form of extinction; address the issues of indirect termination and its effects; describe the indirect rescissions in the Income Statements. It is a qualitative bibliographical research, in which authors such as Godinho (2009), Schiavi (2009), Martins (20014), Marion (2010), Sá (2002) and the Accounting Professional Ethics Code and applicability of the new accounting standards present relevant discussions on the subject. It is hoped to improve theoretical and practical knowledge through the analysis of a Profitability Analysis model presented at the end of this study, promoting an efficient professional performance in the accounting field. It is up to the accounting to present reports and statements that contribute to a management favorable to the continuity of the company, demonstrating the occurrence of expenses and costs that can be avoided by the managers.

***Keywords:*** Organization. Job. Accounting. Termination. Results.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Poder Judiciário. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa\\_clt\\_dinamica.htm](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa_clt_dinamica.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Os princípios na estrutura do Direito**. Rev. TST. v. 75, n.3, Brasília, Jul. Set, 2009. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13660/001\\_delgado.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13660/001_delgado.pdf?sequence=4)>. Acesso em: 10 Maio 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HILLESHEIM, C. **A justa causa do empregado como fundamento para a rescisão do contrato de trabalho**. Universidade do Vale do Itajaí. 2006. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Carlos%20Hillesheim.pdf>>. Acesso em: 16 Maio 2017.

IUDICIBUS, Sérgio de *et al.* **Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações (aplicável às demais sociedades)**. 5ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 10ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho**. 2ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 6-11.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

MORESI, Eduardo (Org). **Metodologia de Pesquisa**. Universidade Católica de Brasília, 2003.

SOUZA, Márcio Rodrigo de Araújo. **A função social da ciência contábil**. Piauí, 2007. Disponível em: <<https://www.classecontabil.com.br/a-funcao-social-da-ciencia-contabil/>>. Acesso em: 05 abr. 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 22ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZANLUCA, J. C. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa**. Guia trabalhista. 2009. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.html>>. Acesso em: 20 Maio 2017.