



**FANAP**  
*A Faculdade*

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA**  
**CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**  
**RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR I**

**ADMISSÃO E DEMISSÃO NA BURGER KING  
CORPORATION**

Alunos: Ana Lúcia Soares  
Eliene Conceição  
Elizangela Rodrigues  
Marco Aurélio Conceição  
Vilma Sipriana de Moraes  
Wanessa Rocha

Professor Frente I: Ana Paula Chaves Amador

Aparecida de Goiânia, 26 de novembro de 2015



**FANAP**  
*A Faculdade*

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA**  
**CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**  
**RELATÓRIO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR I**

**ADMISSÃO E DEMISSÃO NA BURGER KING  
CORPORATION**

Relatório do Projeto Interdisciplinar I apresentado em cumprimento às exigências do Curso de Tecnologia em Gestão comercial, sob a orientação da Profa. Esp. Ana Paula Chaves Amador.

Aparecida de Goiânia, 26 de novembro de 2015



**FANAP**  
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA**  
**CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**  
**RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR I**

Ana Lúcia Soares  
Eliene Conceição  
Elizangela Rodrigues  
Marco Aurélio Conceição  
Vilma Sipriana de Moraes  
Wanessa Rocha

**ADMISSÃO E DEMISSÃO NA BURGER KING  
CORPORATION**

Relatório do Projeto Interdisciplinar I apresentado em cumprimento às exigências do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Avaliado em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Nota Final: (    ) \_\_\_\_\_

---

1. Professor Frente I: Esp. Ana Paula Chaves Amador

---

2. Professor M.<sup>a</sup> Luciane Silva de Souza

Aparecida de Goiânia, 26 de novembro de 2015



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>1. CONCEITO DE NEGOCIO</b> .....	6
1.1. Histórico da empresa, razão social e nome fantasia .....	6
1.2. Descrição.....	6
1.3. Produtos e serviços .....	6
1.4. Missão, Visão e Valores .....	6
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	7
2.1 Objetivos gerais.....	7
2.2 Objetivos específicos .....	7
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	8
<b>4. ADMISSAO</b> .....	9
4.1 Contrato de Trabalho .....	9
4.2 Horário de Trabalho e Carga Horária .....	11
4.3 Adicional Noturno, Periculosidade e Insalubridade .....	12
4.4 Férias .....	13
<b>5. CIPA</b> .....	15
<b>6. RESCISAO</b> .....	17
6.1 Aviso Prévio .....	17
6.2 Tipos de rescisão .....	18
<b>7. CONCLUSAO</b> .....	20
<b>8. REFERÊNCIAS</b> .....	21



## INTRODUÇÃO

Existem vários processos dentro das empresas referentes a gestão de pessoas tais como: recrutamento e seleção, admissão e demissão, treinamento e desenvolvimento, entre outros. No entanto, cada empresa tem uma forma de desenvolver cada processo.

Nosso objetivo é abordar o tema admissão e demissão na empresa BURGER KING CORPORATION, em que será analisada a forma como a empresa desenvolve este processo, observando se as normas estabelecidas na CLT estão sendo obedecidas.

O método de pesquisa utilizado é o qualitativo, e de certo modo o quantitativo, através da coleta de dados e informações pela pesquisa de campo, descritiva, bibliográfica e exploratória coletando todas as informações necessárias sobre os processos de admissão e demissão dentro da empresa, bem como a função do Departamento de Recursos Humanos nesses processos.

Demonstraremos, de forma clara, o processo evolutivo da admissão, os tipos de contrato de trabalho praticados e os tipos de rescisão mais comuns na empresa.



## **1 CONCEITO DO NEGÓCIO**

### **1.1 Histórico da empresa, razão social e nome fantasia:**

Fundada em 1954, o BURGER KING é a segunda maior rede de hambúrgueres do mundo. Possui mais de 12 mil lojas, servindo mais de 11 milhões de consumidores por dia, em 76 países do mundo.

Aproximadamente 90% dos restaurantes BURGER KING pertencem e são operadas por franquias independentes, muitas delas constituídas por empresas familiares que estão no ramo há décadas.

A empresa é a quinta maior rede de fast-food dos EUA, ficando atrás de McDonald's, Subway, Starbuck e Wendy's (dados de agosto de 2012). A nível mundial, a Burger King está na sexta posição, atrás de McDonald's, KFC, Subway, Pizza Hut e Starbucks (dados de abril de 2013).

Em 02 de setembro de 2010, foi anunciada a venda da totalidade das ações da empresa para o fundo de investimentos brasileiro, chamado 3G capital, que tem sede no Rio de Janeiro, por 4 bilhões de dólares (cerca de 7 bilhões de reais à época).

O 3G capital foi fundado pelos brasileiros Marcel Telles, Jorge Paulo Lemann e Carlos Alberto Sicupira, acionistas da InBev, que controla a AmBev.

Em fevereiro de 2013, a Burger King, através de sua controladora 3G capital anunciou a compra da H.J Heinz, em uma parceria com o grupo Berkshire Hathaway. A.H.J. Heinz é conhecida principalmente pela marca de seu ketchup.

A Burger King possui como nome empresarial: BK Brasil operação e Assessoria a Restaurantes S.A e nome fantasia: BURGER KING.

### **1.2 Descrição**

A empresa vem investindo fortemente em estratégias de marketing no Brasil, como outdoors e placas ao redor das cidades, além de promover grandes eventos.

Quando o assunto é propaganda o Burger King sempre foi bastante irreverente, desde a sua chegada ao país, sempre fez questão de usar humor "deslocado" e fazer vídeos publicitários que chamassem a atenção.



**FANAP**  
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

### **1.3 Produtos e serviços**

A empresa trabalha com produtos alimentícios, hamburgues, fast-food, saladas, bebidas e sobremesa.

### **1.4 Missão**

Ser a mais prazerosa experiência de alimentação.

### **Visão**

Ser a marca de fast-foof preferida, mais rentável com pessoas talentosas e forte presença nacional

### **Valores**

- A Meritocracia
- Foco no cliente
- Visão de dono
- Alegria
- Ética
- Simplicidade

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo geral**

Analisar o processo de admissão e demissão na empresa Burger King.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Observar se na empresa cumpre com os dispostos na legislação com relação à admissão e demissão;
- Verificar a existência de Departamento de Recursos Humanos para desenvolver estes processos;
- Saber os motivos que levam a demissão de funcionários na empresa.



### 3. METODOLOGIA

Metodologia é o estudo dos métodos e das técnicas empregadas nas ciências para a realização de pesquisas.

O trabalho foi elaborado através da pesquisa de campo, descritiva, exploratória e bibliográfica.

A pesquisa de campo é quando você precisa sair do campo teórico e ir ao "campo" recolher dados reais. Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 169),

[...] pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

A pesquisa descritiva é a pesquisa que descreve as características em coletas de dados. Conforme Marconi e Lakatos (2010, p. 170),

[...] consistem em investigações de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave.

A pesquisa exploratória e a pesquisa que nos proporciona maior familiaridade com o problema, buscando informações para melhor conhecimento do caso estudado. Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 171),

[...] são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais preciosa, ou modificar e clarificar conceitos.

A pesquisa bibliográfica é uma pesquisa desenvolvida baseada em pensamentos de autores como livros, jornais e revistas. De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 166),

[...] a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico e etc., até meio de comunicação oral: rádio gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão.



## **4. ADMISSÃO**

Na admissão de empregado, o empregador precisa ater-se a diversas rotinas, para contratação e registro do vínculo empregatício, dentre os quais, especificamente os documentos a serem solicitados para admissão como: Carteira de Trabalho e Previdência Social, cópia dos documentos pessoais como carteira de identidade, CPF, número de cadastro no PIS, foto, título eleitoral, certidão de casamento, comprovante de endereço, reservista, certidão de nascimento dos filhos acompanhado de cartão de vacina ou declaração escolar para crianças acima de 06 anos de idade, e exame admissional. Algumas empresas exigem também a certidão de nada consta criminal.

Após a entrega de documentação na empresa é feito o registro do empregado no livro ou ficha de registro, onde é assinado o contrato de trabalho.

### **4.1 Contrato de Trabalho**

O artigo 442 da CLT define que o conceito de contrato de trabalho individual como sendo o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. O objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.

Para haver a caracterização do contrato de trabalho devem ser observados alguns requisitos como a habitualidade, onde o trabalho deve ser prestado de forma habitual, posto que aquele que presta serviços eventualmente não é empregado.

A onerosidade, pois o contrato de trabalho não é gratuito, mas sim, oneroso, pois o empregador tem o dever de pagar o salário ao empregado pelos serviços prestados, assim como o empregado tem a obrigação de prestar serviços ao empregador. Portanto, se os serviços forem prestados espontânea e gratuitamente, não há relação empregatícia.

Já a subordinação trata-se do fato do obreiro exercer sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. Essa subordinação pode ser econômica, técnica, hierárquica, jurídica ou até mesmo social. O empregado é subordinado economicamente ao empregador por depender do salário que recebe.



Na continuidade observamos que a prestação de serviço é feita de forma contínua, independente da periodicidade, não é eventual, mais contínuo, de forma a manter uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador.

Quanto à pessoalidade, está se define pelo fato do contrato de trabalho ser "intuitu personae", ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O Empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa, sob a pena do vínculo se formar com a última.

A imparcialidade determina que o empregado não assuma os riscos inerentes da relação de trabalho, não participa da má sorte que pode seguir a empresa, mas pode participar dos lucros. O risco da atividade econômica é exclusivo do empregador, conforme artigo 2º da CLT.

Ao final, horário de trabalho, que se caracteriza pelo controle no horário de trabalho do empregado no que diz respeito à entrada e saída, horário de almoço, mesmo que o trabalho seja realizado externamente, isto é, fora do estabelecimento da empresa.

O Contrato de Trabalho é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo, não é um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito, conforme artigo 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Existem muitas variações nos tipos de contrato de trabalho, mas conhecer os principais já é suficiente para orientar o empreendedor quanto aos mais adequados para ele e seus funcionários, dependendo da situação.

Dentro da legislação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as formas previstas são de prazo indeterminado e determinado. Porém, na prática, é comum encontrar outros formatos, como contrato de estágio, prestação de serviços, contrato de experiência e temporário, por exemplo.

A importância de estar familiarizado com os vários modelos de contrato de trabalho é inegável, pois quando houver a necessidade de contratar um funcionário de forma temporária ou quando um período de experiência for preferível, os modelos variam e as obrigações para as duas partes também.



O contrato de experiência é uma variação do com prazo determinado e tem o objetivo de proporcionar ao empregador um tempo para observar a conduta e desempenho do empregado, antes de contratá-lo permanentemente. Este, porém, só pode durar até 90 dias, após o seu término, não havendo encerramento, o mesmo passa a vigorar por prazo indeterminado.

Quanto contrato de trabalho que tem como conceito e nomenclatura "prazo indeterminado" é o mais utilizado e considerado como regra geral pela CLT. Consiste, como indica o nome, em contratar alguém sem data previamente determinada para o fim do contrato. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, deverão constar todas as regras de contratação de acordo com a legislação vigente.

Já no contrato de trabalho por prazo determinado, as datas de início e fim já são estabelecidas na elaboração do documento. Esse tipo de acordo só poderá ser feito em uma das hipóteses das quais trata o artigo 443 da CLT. Não pode durar mais de dois anos e, se for prorrogado mais de uma vez, passa a ser considerado como contrato por prazo indeterminado.

O contrato de trabalho temporário está previsto na Lei nº 6.019/74 e só pode ser utilizado em situações especiais. Deve ter duração máxima de três meses e deve ser feito por empresas cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esse modelo é largamente usado em épocas de muita movimentação no comércio, como no período entre novembro e fevereiro.

Por fim, o contrato de prestação de serviços ou autônomo trata dos profissionais que eventualmente prestam serviços remunerados a empresas, sem contrato de emprego, mas que precisam ser assegurados referente à relação de trabalho em questão.

#### **4.2 Horário de trabalho e carga horária**

A jornada de trabalho trata-se de o trabalhador ficar em seu ambiente de trabalho e à disposição de seu empregador pelo tempo, não devendo ultrapassar 44 horas semanais, normalmente cumprindo oito horas diárias.

O trabalhador poderá fazer no máximo duas horas extra diariamente além da carga horária normal, desde que elas não ultrapassem 10h por dia, ou a soma de



jornadas semanais de trabalho em um ano, não sendo obrigatória ao empregado, salvo necessidades imperativas.

Porém, em alguns casos deverá ser feito um acordo por escrito entre as partes ou coletivamente. Ao fazer hora extra, o trabalhador deverá receber, no mínimo, 50% acima do valor normal. Poderá também ser compensado em folgas.

### **4.3 Adicional Noturno, Periculosidade e Insalubridade**

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece como direitos dos trabalhadores além de outros, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

É considerado trabalho noturno nas atividades urbanas, se o trabalhador realiza suas tarefas durante a noite, isto é, em um período compreendido entre às 22h00min horas de um dia e às 05h00min horas do dia posterior, caso em que o empregado tem direito de receber uma compensação.

Todo trabalhador que realize suas atividades dentro do período compreendido como trabalho noturno tem direito a receber adicional noturno.

O adicional noturno deve ser pago tanto nas jornadas normais quanto nas horas extras noturnas. Nas horas mistas (aquelas que se iniciam em período diurno e vão até o período noturno), o adicional noturno deve ser pago apenas sobre as horas em que se trabalha à noite.

Além dessa diferença da duração do valor-hora, o trabalhador noturno tem o direito de receber o adicional noturno, o qual consiste em um acréscimo de 20% sobre o valor-hora diurno tradicional.

O adicional noturno é, portanto, um direito de todo o trabalhador que realiza trabalho noturno. Seguindo os passos acima, então fica muito simples calcular adicional noturno.

Já o adicional de periculosidade é uma compensação financeira no valor de 30% do salário base, sem benefícios, paga aos trabalhadores que estão expostos a algum tipo de atividade que oferece perigo ou risco de vida durante o exercício de suas funções. Esse direito do trabalhador está previsto na Norma Regulamentadora 16 (NR-16), do Ministério do Trabalho e Emprego.



Basicamente, se o trabalhador estiver em contato direto com substâncias inflamáveis, explosivas, energia elétrica ou radioativa ele terá direito a receber o adicional de periculosidade. Mais recentemente, desde 2012, algumas leis foram criadas ainda para incluir vigilantes, seguranças, o setor elétrico e motociclistas dentro do adicional de periculosidade.

Quanto ao adicional de insalubridade segundo a CLT, é considerada atividade insalubre aquela em que o trabalhador é exposto a agentes nocivos à saúde acima dos limites tolerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A insalubridade é caracterizada no caso de o colaborador ficar em contato com agentes nocivos à saúde durante a sua jornada, seja pela natureza, intensidade ou tempo de exposição a esses agentes, acima dos limites tolerados.

Na Norma Regulamentadora nº 15 - atividades e operações insalubres, estão determinados quais são os agentes nocivos e os respectivos grau de tolerância. Os mais comuns são os ruídos, as radiações ionizantes e os agentes químicos e biológicos.

Para comprovar que o ambiente é insalubre ou não, a empresa deve solicitar que seja realizada uma perícia técnica no local e elaborado o Laudo Técnico de Trabalho.

#### **4.4 Férias**

As férias foram prestigiadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas visando desenvolver meios necessários ao empregado para que este possa recuperar as condições físicas e mentais despendidas no trabalho.

Férias é o direito do empregado de paralisar a prestação de serviços, por iniciativa do empregador durante certo número de dias em cada ano, ou seja, é o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviço.

O repouso renumerado representava, inicialmente, um descanso gratificado, apenas com o salário mensal. Porém a gratificação foi modificada ao longo do tempo e hoje se tem um adicional correspondente a 1/3 do valor base do cálculo das férias, sendo assim é possível que o funcionário goze do período de férias de uma forma mais satisfatória.



Para que o servidor tenha direito ao descanso é necessário observar os seguintes fatores: anualidade, continuidade, remunerabilidade, irrenunciabilidade e proporcionalidade.

A anualidade é o período no qual o trabalhador passa a ter direito as férias, e consiste no período após doze meses de relação contratual sem prejuízo.

Já a continuidade é a limitação de fracionamento das férias na qual são de trinta dias consecutivos.

Quanto à remunerabilidade, esta é o salário fixo mais a remuneração variável, a qual o funcionário tem direito durante o descanso.

A irrenunciabilidade é o fato do assalariado não poder renunciar as férias e nem desejar “vende-las”.

Ao final, a proporcionalidade garante a redução do período de gozo conforme a quantidade de faltas que o servidor possui na empresa.

Não devemos confundir as faltas que são descontadas em folha de pagamento, com as consequências que estas produzem nas férias. Isto porque, se as faltas não forem descontadas em folha de pagamento, elas não produzem consequências no descanso renumerado, e também não é permitido usar o escalonamento.

Ressalta-se que também não é permitido abonar as faltas em folha de pagamento e compensá-las com as férias conforme descrito no § único do art. 130 CLT. O correto a fazer é apurar as faltas dentro do período aquisitivo das férias.

Se o empregado faltou e foi descontado em folha de pagamento, deve-se seguir a tabela de escalonamento. As férias também podem ser prejudicadas por fatores que ocorreram durante a vigência do contrato de trabalho, os mais comuns são: faltas não justificadas, as quais afetam o gozo das férias, suspensão do contrato de trabalho por auxílio doença, acidente de trabalho e licença médica.

O empregado tem direito a alguns benefícios junto às férias, tais como: transformar em pecúnia 1/3 de suas férias, não parcelar as férias, e nos casos de empregado menor de 18 anos e maior que 50 anos, não deve ser fracionado nem mesmo quando tratar-se de férias coletivas, caso opte até o final de janeiro poderá receber entre os meses de fevereiro e novembro a 1ª parcela do 13º junto com o



recebimento das férias. Nos casos de menores de 18 anos, estes poderão gozar as férias junto com a do período escolar.

Já o empregador deve observar suas obrigações quanto às férias de seus empregados, pois é necessário dar aviso de férias ao empregado com no mínimo 30 dias de antecedência ao gozo, pagar todas as despesas referentes ao cálculo das férias como 1/3 constitucional, abono pecuniário, se houver, primeira parcela do décimo terceiro, caso solicitado dentro do prazo.

As férias com dois dias de antecedência ao início do gozo. Para o cálculo do valor a ser pago a título de férias deverá ser considerado a integração das horas extras, demais adicionais e salário variável como parte do cálculo das férias, conforme previsto no art. 471 da CLT, a base de cálculo das férias deve ser composta do salário fixo e da variável, quando houver, dessa forma comporá uma remuneração.

Com relação às férias coletivas, segundo o art. 139 da CLT, podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, e em seu § 1º podemos verificar que estas férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos. Para isso, o Ministério do Trabalho deverá ser comunicado, por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias, onde constará a data de início e fim das férias e quais setores abrangidos pela medida.

## **5 NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**

O objetivo da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. A CIPA deve ser constituída por estabelecimento e ser mantida em regular funcionamento tanto em empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, quanto em órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados conforme estabelecido no quadro I desta NR, ressalvadas as alterações



disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão por eles designados. Os representantes titulares e suplentes serão eleitos em voto secreto, do qual participam independente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá duração de um ano, permitida uma reeleição, sendo vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissão de interna de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após do mandato.

O presidente da CIPA e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente. Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

Serão indicados de comum acordo com os membros da CIPA, o secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.

O presidente e o vice-presidente da CIPA, em conjunto, terão atribuição de cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos, além de coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que o funcionário use todos os EPI's necessários para garantir a segurança, bem como identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar os mapas de riscos, com a participação do maior número de empregados.

## **6 RESCISÃO**

Podemos definir que a rescisão é o momento de rompimento contratual, onde o empregador ou empregado resolvem não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais. Deverão ser pagos na rescisão os direitos assegurados por lei, podendo também ser efetuado os devidos descontos.

O termo de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas conforme a consolidação das leis trabalhistas em



seu artigo 477 § 2º e em seu § 3º explica que qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

As principais verbas rescisórias a serem pagas são saldo de salário, férias vencidas e/ou proporcionais, décimo terceiro, entre outras. Para todas as verbas devem ser observadas a vigência do contrato de trabalho do empregado.

Os descontos atribuídos por força de lei são a contribuição previdenciária, imposto de renda, pensão alimentícia, contribuição sindical, vale transporte, se houver. Outros descontos, como por exemplo, vale refeição, assistência médica, cesta básica, seguro de vida, danos, etc, devem possuir autorização por escrito do empregado.

A rescisão deve ser sempre pré-avisada, tanto pelo empregador como pelo empregado, constituindo o aviso prévio, que pode ser trabalhado ou indenizado.

O pagamento da rescisão deverá ser feito até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho, nos casos de contrato determinado e aviso prévio trabalhado. Para o aviso prévio indenizado ou dispensa do cumprimento do aviso, a quitação deverá ser feita até o décimo dia consecutivo contado da data de notificação da demissão. Ocorrendo atraso no pagamento da rescisão, deverá a empresa pagar multa para o empregado no valor de um salário base.

## **6.1 Aviso Prévio**

O aviso prévio é dado quando uma das partes decide rescindir o contrato, assim o aviso prévio é considerado uma maneira de notificar o empregado ou empregador da sua saída do serviço, o que garante que a empresa possa procurar outro funcionário e também uma nova colocação no mercado de trabalho para o empregado. De acordo com a Constituição Federal, é necessário dar o aviso prévio com antecedência de 30 dias, desta forma, tanto o trabalhador quanto o empregador podem optar pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado.

O aviso prévio trabalhado é aquele no qual o empregado deve cumprir o que foi estipulado, já o aviso prévio indenizado, é quando existe uma falta de comunicação do empregador, o que garante o direito o aviso indenizado, que é o



pagamento dos salários correspondentes ao prazo do aviso. Assim, caso o trabalhador seja dispensado do aviso prévio pelo contratante ele receberá uma indenização proporcional ao que estava ganhando quando estava em serviço.

Com relação aos noventa dias de aviso prévio, conforme a nova lei trabalhista, o ideal é entrar com um acordo indenizatório, já que o trabalhador teria que trabalhar por três meses na empresa sem qualquer futuro. Esta nova lei somente possui efeito quando ela se configurar com uma relação contratual que supere 01 ano de trabalho na mesma empresa ou empregador.

Se não houver o cumprimento do aviso prévio ou pagamento, por parte da empresa (a menos que seja demissão por justa causa, onde não existe, por lei, a obrigatoriedade do período de aviso), o trabalhador pode procurar a justiça trabalhista. Já se a empresa se sentir lesada ela poderá deixar de pagar a indenização desse tempo no acordo final.

Diante disso o aviso prévio pode ser considerado uma forma evitar transtornos maiores como a ruptura do contrato.

## **6.2 Tipos de Rescisão**

Entre os tipos de rescisões existentes podemos citar: a dispensa sem justa causa, a dispensa por justa causa, pedido de demissão, encerramento do contrato de trabalho a termo e antecipado, rescisão indireta e a rescisão por culpa recíproca.

A dispensa sem justa causa ocorre quando o fim do contrato se dá por vontade única do empregador. Nessas circunstâncias, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, saldo de salário, além de multa de 40% sobre o FGTS, que é a penalidade para a dispensa imotivada. Tem direito também de sacar os depósitos do FGTS. O empregador ainda tem que emitir os documentos necessários para que o trabalhador possa se habilitar ao recebimento do Seguro-Desemprego.

Já a dispensa por causa pelo empregador é quando o empregado comete faltas graves, em casos de desonestidade ou má conduta, indisciplina, negligência, abandono do emprego, violação de segredo da empresa, embriaguez em serviço, agressão física e à honra contra colegas, chefe e empregador, entre outras, como



previsto no art. 482 da CLT. Nesse caso, o empregado só recebe o saldo de salário e os períodos de férias e décimo terceiro vencidos. Importante lembrar que em hipótese nenhuma deve constar na CTPS qualquer tipo de anotação referente ao tipo de rescisão.

Quanto ao pedido de demissão, este ocorre quando o empregado quer deixar o emprego. É a declaração de vontade do trabalha. Todavia, quando pede demissão, o trabalhador perde o direito ao aviso prévio (salvo se trabalhado), não tem direito à indenização de 40% sobre os depósitos no FGTS, nem pode sacá-lo. Também não lhe são entregues as guias para saque do Seguro-Desemprego e, ainda, deixa de incidir a proteção das garantias de emprego.

Temos a rescisão do contrato a termo, que é o encerramento do contrato na data de seu vencimento. Neste caso, a iniciativa do encerramento pode partir qualquer uma das partes. As verbas a serem pagas são as mesmas que na dispensa sem justa causa, à exceção da indenização da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, neste caso não é devido.

No caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho o empregado demitido tem o direito de receber uma indenização diferenciada, referente à metade dos dias restantes para o término do contrato. No entanto, se é o empregado quem pede demissão durante o período, ele fica obrigado a indenizar a empresa, da mesma forma. Segundo o Ministério do Trabalho, entretanto, deve-se comprovar que a empresa sofreu prejuízo. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Temos a rescisão indireta que é o término do contrato por ato culposo do empregador, esta acontece quando o empregador ou seus prepostos (chefes, gerentes, entre outros) cometem atos culposos constantes do art. 483 da CLT, tais como: exigir do empregado serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes; quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato. Nesse caso, o empregado tem direito às mesmas verbas trabalhistas devidas no caso de dispensa sem justa causa.

Por último temos a rescisão por culpa recíproca, a qual ocorre quando o empregado e o empregador praticam infrações trabalhistas. Nesse caso, há justa



causa de ambas as partes. Somente a Justiça do Trabalho pode declarar a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca. Nesse caso, algumas verbas rescisórias são devidas apenas pela metade, sendo elas: multa do FGTS, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3.

## **7 CONCLUSÃO**

Em virtude do que foi mencionado entendemos que a empresa BURGER KING é uma empresa que tem o compromisso de proporcionar tanto para seus clientes como para os colaboradores e parceiros, a segurança de um bom resultado satisfatório, e principalmente agindo de forma ética em todos os requisitos, no quais deve ser constituída uma empresa de grande porte.

A empresa traz consigo a busca constante de aplicações e melhorias, isso se baseia em sua forma administrativa, a implantação da administração competente é um resistente alicerce que sustenta o sucesso da empresa, e a BURGER KING tem isso como um foco, e sempre trabalha progredindo e alcançando seus objetivos, levando-se em consideração que a empresa age totalmente de acordo com as leis imposta as grandes empresas.

No tocante a admissão à empresa trabalha com contrato de experiência, por tempo indeterminado e alguns contratos por tempo determinado. Toda documentação para admissão deve ser entregue antes da data de início do contrato, inclusive o exame médico admissional, onde demonstra a aptidão do candidato ao cargo pretendido. A empresa procura seguir todas as regras da legislação vigente, obedecendo aos prazos para pagamento de salários, benefícios, férias e todos os direitos previstos em lei.

Quanto aos tipos de rescisão, os mais comuns são: dispensa sem justa e pedido de demissão, casos em que são observados o prazo de pagamento das verbas rescisórias e a homologação junto ao sindicato da categoria, e quando se fizer necessária a assistência do mesmo.

É observado que há uma organização minuciosa, visando o sucesso de todos, apesar de ser a empresa ampla, e, portanto, maior dificuldade de controle, sendo assim a empresa BURGER KING atua de forma clara e eficiente trazendo grandes sucessos a sociedade e sendo referência no ramo de atuação.



## 8 REFERÊNCIAS

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisas. 7 ed. São Paulo: Atlas S.A, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho, 30 ed. São Paulo: atlas, 2014.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI, Rafael. CLT - Consolidação Das Leis do Trabalho. 15 ed. Método, 2015.

Abelman, S. (4 de março de 2010). Definição de Salário . Acesso em 10 de novembro de 2015, disponível em Adelman Cursos e Treinamentos: <http://www.abelman.com.br/artigos/definicao-de-salario>.

JusBrasil. (2010). COMO FUNCIONA O AVISO PREVIO. Acesso em 20 de outubro de 2015, disponível em JusBrasil. com!: <http://direitodomestico.jusbrasil.com.br/noticias/2438424/como-funciona-o-aviso-previo>

Ministério do Trabalho. (s.d.). Duvidas trabalhistas. Acesso em 01 de novembro de 2015, disponível em Ministério do Trabalho e Emprego: [http://www3.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas\\_trabalhistas.asp](http://www3.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp).

RODRIGUES, W. L. (8 de fevereiro de 2015). COMO FUNCIONA O AVISO PREVIO. Acesso em 20 de outubro de 2015, disponível em Meus Direitos trabalhista.com: <http://meusdireitotrabalhistas.com/saiba-como-funciona-o-avisoprevio/>

SANTIAGO, E. (s.d.). Férias. Acesso em 20 de outubro de 2015, disponível em Info Escola Navegando e Aprendendo: <http://www.infoescola.com/direito/ferias-direitodo-trabalho/>