

**AJES - FACULDADE DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

REGINA SANTANA DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA: reflexos do resultado da empresa nas rescisões de
contrato de trabalho por acordo entre as partes - um estudo de caso**

Juína-MT

2018

**AJES - FACULDADE DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

REGINA SANTANA DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA: reflexos do resultado da empresa nas rescisões de
contrato de trabalho por acordo entre as partes - um estudo de caso**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da AJES - Faculdade do Vale do Juruena, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do Prof. Ms Wilson Antunes de Amorim.

Juína-MT

2018

AJES - FACULDADE DO VALE DO JURUENA

BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista.

SILVA, Regina Santana da. **Reforma Trabalhista:** reflexos no resultado da empresa nas rescisões de contrato de trabalho por acordo entre as partes - um estudo de caso. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – AJES - Faculdade do Vale do Juruena, Juína-MT, 2018.

Data da Defesa: 12/11/2018

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Prof. Ms. Wilson Antunes de Amorim.

ISE/AJES

Membro Titular: Prof. Ms. Isabelle Pinto Antonello

ISE/AJES

Membro Titular: Prof. Ms. José Natanael Ferreira

ISE/AJES

Local: Associação Juinense de Ensino Superior

AJES – Faculdade do Vale do Juruena

AJES – Unidade Sede, Juína-MT

DECLARAÇÃO DE AUTOR

Eu, Regina Santana da Silva, portadora da Cédula de Identidade – RG nº 2467671-3 SSP/MT, e inscrita no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda – CPF sob nº 050.089.451-57, DECLARO e AUTORIZO, para fins de pesquisa acadêmica, didática ou técnico-científica, que este Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado Legislação Trabalhista: reflexos da reforma trabalhista no resultado da empresa em acordos de rescisão de contrato de trabalho por acordo entre as partes. um estudo de caso, pode ser parcialmente utilizado, desde que se faça referência à fonte e ao autor.

Autorizo, ainda, a sua publicação pela AJES, ou por quem dela receber a delegação, desde que também seja feita referência à fonte e ao autor.

Juína/MT, 12 de novembro de 2018.

REGINA SANTANA DA SILVA

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”.

José de Alencar

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço a Deus, por ter me iluminado, guiado, dado forças e saúde, agradeço por me permitir concluir mais uma etapa em minha vida;

Ao meu namorado, hoje esposo, pela compreensão, carinho, dedicação e incentivo, sempre me motivou, compreendeu minhas ausências, teve um papel muito importante, principalmente, nesta reta final.

Agradeço aos meus pais Sueli e José Luiz, pelo amor, carinho, dedicação e pelos esforços que fizeram e fazem por mim. Aos meus irmãos Daniela e Josimar, pelo carinho, atenção e incentivo tão importante nesse período de estudo.

Agradeço ao meu orientador, professor Ms. Wilson Antunes de Amorin, por todo o tempo dedicado ao aprimoramento e elaboração deste trabalho, recomendações e sabedoria empregada a favor do meu conhecimento.

Agradeço à minha amiga Pâmela pela amizade, incentivo e apoio nos momentos mais difíceis que superamos juntas.

Enfim, deixo aqui o meu muito obrigada a todos que de alguma forma contribuíram para a conclusão desta conquista. Muito obrigada!

RESUMO

No ano de 2017 houve a promulgação da Lei 13.467/2017, que trata da reforma trabalhista no Brasil, com regulamentações e alterações em vários dispositivos legais no ordenamento jurídico. Com a reforma houve a oportunidade de realizar este estudo, verificou-se alguns benefícios para os empresários, novas vagas de emprego, com o objetivo de tornar as relações trabalhistas mais corretas. Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é realizar estudo de caso em uma empresa no ramo de autopeças em Colniza – MT, exclusivamente, sob o ponto de vista das rescisões de contrato, por acordos entre empregado e empregador, buscando verificar se reflete positivamente no resultado da empresa. Para realização de tal estudo adotou-se como métodos: pesquisas bibliográficas, estudo de caso e análise qualitativa de dados, assim ao final são expostos os benefícios da reforma trabalhista para as relações de trabalho, a partir das rescisões contratuais por meio de acordo.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista; Rescisão de Contrato; Acordo; Distrato.

ABSTRACT

In 2017 the law number 13.467/2017 was promulgated, which updated the Brazilian labor legislation, containing regulations and alterations in several legal devices in the legal system. With this update, the opportunity for this study was raised; some benefits for the entrepreneur were identified, new job offers, as well as improved the labor relations. In this regard, based on the above, this work's goal is to do a case study in a company located in Colniza – MT, from the auto parts sector, exclusively about contract termination by mutual agreement between employer and employee, aiming to uncover if it benefits the company results. In order to elaborate this study, the following research methods were used: bibliographic research, case studies and qualitative analyses of data. Therefore, on concluding this work, the benefits of the update on the labor legislation to the labor relations will be presented, through mutually agreed contract terminations.

Key Words: Labor Amendments, Contract Termination, Agreement, Termination;

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das leis do trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: estrutura da justiça do trabalho	24
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: custos das demissões	32
Tabela 2: quantitativo de rescisões na empresa.....	40
Tabela 3: despesas com rescisões por justa causa	41
Tabela 4: despesas com rescisões por pedidos	42
Tabela 5: comparativo de verbas rescisórias	43
Tabela 6: comparativo de verbas rescisórias segundo a reforma trabalhista.....	45

SÚMARIO

INTRODUÇÃO	13
1 REFERENCIAL TEÓRICO	15
1.1 DIREITO DO TRABALHO.....	15
1.1.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho.....	15
1.1.2 Consolidação das Leis do Trabalho.....	17
1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	18
1.2.1 Princípio da Proteção.....	19
1.2.2 Princípio da Primazia da Realidade.....	19
1.2.3 Princípio da Razoabilidade.....	20
1.2.4 Princípio da Irrenunciabilidade.....	20
1.3 RAMOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	20
1.3.1 Direito Individual do Trabalho	20
1.3.2 Direito Coletivo do Trabalho.....	22
1.4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	24
1.4.1 Empregado e Empregadores: Definições e Tipologia	25
1.4.2 Contrato de Trabalho	26
1.5 TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO.....	27
1.5.1 Por Prazo Determinado.....	28
1.5.2 Por Prazo Indeterminado	28
1.5.3 Regime de Tempo Parcial	28
1.5.4 Contrato de Trabalho Intermitente	28
1.6 DIREITOS TRABALHISTAS	29
1.6.1 Rescisão de Contrato	29
1.6.2 Dispensa Sem Justa Causa.....	29
1.6.3 Dispensa Por Justa Causa	30
1.6.4 Por Solicitação.....	30
1.6.5 Acordos.....	31
1.6.6 Direitos e Obrigações do Empregador	31
1.7 CUSTOS DAS DEMISSÕES.....	32
1.8 A REFORMA TRABALHISTA de 2017	33
1.8.1 Acordos Segundo a Reforma Trabalhista: Distrato.....	34

2 METODOLOGIA.....	35
2.1 NATUREZA DA PESQUISA.....	35
2.2 PESQUISAS APLICADA.....	35
2.3 ABORDAGEM DA PESQUISA	36
2.4 OBJETIVOS DA PESQUISA	36
2.5 PESQUISAS EXPLORATÓRIA	36
2.6 PESQUISAS EXPLICATIVA	37
2.7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	37
2.7.1 Pesquisa Bibliográfica	37
2.7.2 Estudo de Caso	37
3 ESTUDO DE CASO	39
3.1 HISTÓRICO DA EMPRESA.....	39
3.2 COMO A EMPRESA PROCEDE NAS DEMISSÕES	39
3.3 CÁLCULOS DAS DEMISSÕES SEM JUSTA CAUSA	40
3.4 CÁLCULO DAS RESCISÕES POR SOLICITAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS.....	42
3.5 DESPESAS COM RESCISÕES	43
3.6 RESCISÕES POR ACORDO DA LEI N°. 13.467/2017	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS	49

INTRODUÇÃO

A partir da década de 1943, de acordo com Nascimento (2011), ao tratar da Legislação Trabalhista, quando houve a promulgação do Decreto-Lei n.º 5 452, de 1 de maio de 1943 e sancionada por Getúlio Vargas, durante o período conhecido como Estado Novo, (1937 -1945), as relações de trabalho passaram a ser regidas pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho).

Com a promulgação da Lei trabalhista foi necessário a formalização entre empregado e empregador, e a CLT trouxe consigo não somente a formalização, mas também a tributação que incide sobre a folha de pagamento, como: INSS, FGTS, IRRF. Diante do alto custo, para o empresário, com os empregados o governo vem tentando diminuir os encargos, criando novas mudanças na lei, uma reforma trabalhista.

Com a reforma trabalhista de 2017 houve a oportunidade de realizar este estudo. A reforma trouxe benefícios para os empresários, novas vagas de emprego, objetivando tornar as relações trabalhistas mais corretas. O desenvolvimento da economia brasileira, que sofreu um crescimento impulsionado pela globalização, fez com que inúmeras empresas, nacionais e estrangeiras se instalassem em território brasileiro, o que de pronto, se fez necessário a contratação de um grande número de pessoas para desenvolver as atividades nas empresas novas e naquelas já existentes.

Neste sentido, o objetivo deste trabalho de conclusão de curso é realizar um estudo de caso em uma empresa no ramo de autopeças em Colniza-MT, para analisar a reforma trabalhista de 2017, exclusivamente sob o ponto de vista das rescisões de contrato, por acordos entre empregado e empregador, buscando verificar se reflete positivamente no resultado da empresa. Este será objeto de estudo.

Para alcançar o objetivo desse trabalho é fundamental que o problema de pesquisa seja ser respondido e, que insere-se como: A reforma trabalhista, no que concerne às rescisões de contrato de trabalho por acordo entre empregado x empregador, refletem positivamente nos resultados da empresa?

Na tentativa de responder ao problema proposto, faz-se necessário percorrer algumas etapas, que são definidas pela metodologia, como os objetivos específicos e, neste trabalho resumem-se em: (a) pesquisar e discutir a reforma trabalhista promovida pelo Governo Federal no ano de 2017, e que entrou em vigência em novembro de 2017; (b) primeiramente analisar os custos das rescisões de contrato de trabalho na rescisão por iniciativa do empregador sob a ótica

da legislação trabalhista pré-reforma 2017; (c) em um segundo momento analisar os custos na rescisão de contrato de trabalho, por acordo empregado X empregador possibilitado pela reforma trabalhista de 2017; (d) verificar se a reforma trabalhista de 2017 trouxe ou não reflexos positivos no resultado da empresa, rescisões de contrato de trabalho por acordo entre as partes.

Este trabalho será estruturado da seguinte forma:

Capítulo I – Apresentação das questões introdutórias, contextualização do trabalho, apresentação dos objetivos geral e específicos, problema de pesquisa e justificativa;

Capítulo II – Apresentação da Fundamentação Teórica, ou seja, a apresentação das teorias que serão descritas e oferecem suporte científico, teórico e prático na resolução do problema de pesquisa formulado.

Capítulo III – Apresentação da metodologia de pesquisa utilizada neste trabalho.

Capítulo IV – Apresentação dos resultados obtidos pela pesquisa realizada na empresa, foco deste trabalho, assim como, as discussões sobre os resultados apresentados.

E, por fim, apresentar discussões finais, proposições de melhorias, se necessário, a apresentação de uma resposta ao problema de pesquisa e os resultados quanto objetivo geral do trabalho, assim como a bibliografia utilizada.

Esta pesquisa justifica-se por analisar a Reforma Trabalhista de 2017 promovida pelo Governo de Michel Temer (12/05/2016 a 31/12/2018), limitando-se, no entanto, às rescisões de contrato por acordo entre as partes. Objetiva-se analisar os reflexos, verificar se essa Reforma pode influenciar nos custos da empresa, caso haja uma rescisão de contrato, analisando sob a ótica da nova modalidade em contraposto à ótica anterior a Reforma. Acredita-se que os resultados serão importantes tanto para o empresário quanto para o colaborador, pesquisadores e estudiosos do assunto, pois aborda pontos essenciais da relação trabalhista.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo do trabalho tem como objetivo apresentar um breve histórico sobre o Direito do Trabalho, o conceito de empregador e empregado sob a perspectiva da legislação, a proteção internacional do trabalhador, o papel da OIT, dos contratos de trabalho, encargos e também das modalidades de rescisões do contrato de trabalho.

1.1 DIREITO DO TRABALHO

Pode-se conceituar o Direito do Trabalho como um conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho, individual ou coletivamente considerada, e outras relações normativamente especificadas, pois a função central do Direito do Trabalho consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

De acordo com Ortigara (2014) é necessário entender o Direito do Trabalho como o conjunto de princípios, normas, leis e instituições que regem as relações de trabalho subordinado. Os sujeitos do Direito do Trabalho são empregados e empregador, como disposto no Artigo 3º da CLT, enquanto objeto do direito do trabalho é a relação de trabalho entre empregado e empregador.

Corroborando esta ideia Santana (2015) afirma que prepondera, hoje, a classificação do ramo trabalhista no segmento de Direito Privado, na medida em que a categoria nuclear do Direito do Trabalho é essencialmente uma relação entre particulares. Ressalta-se que a tutela do Estado sobre as relações privadas, ou mesmo sobre interesses coletivos, não é incompatível com a natureza de Direito Privado.

1.1.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho

Ortigara (2014), ao tratar da história do direito do trabalho no Brasil, no âmbito de sua formação histórica, menciona que este ramo do Direito nasceu de fatores políticos, econômicos e sociais que influenciaram na criação do Direito do trabalho, com a criação das grandes indústrias, houve a necessidade de mão de obra assalariada para suprir as necessidades de produção da indústria emergente.

Ainda neste contexto, Ortigara (2014, apud, Delgado 2010) afirma que o aspecto social também influenciou a criação do Direito do Trabalho, pois a classe proletária se localizou em torno das grandes indústrias da Europa e dos Estados Unidos, proporcionando uma nova identidade profissional às classes operárias. A influência da política na criação da legislação ocorreu devido as ações criadas e desenvolvidas pela sociedade Civil e Estado, objetivando esclarecer preceitos para desenvolver a forma de contratação e de gerenciamento da força de trabalho para o sistema produtivo.

No início da década de 1930 foi inaugurado, na cidade de São Paulo, o Centro de Estudos e Ação Social (CEAS), a primeira iniciativa de formar “trabalhadoras sociais”, baseado no método de ensino da Escola Católica de Serviço Social de Bruxelas, com orientação para a formação técnica da ação social e difusão da doutrina social da igreja. Como explica Iamamoto e Carvalho (2005), “[...] São promovidos diversos cursos de filosofia, moral, legislação do trabalho, doutrina social, enfermagem de emergência etc.”. O CEAS foi se expandindo no Brasil a partir das experiências do primeiro, inaugurado em São Paulo, mas com doutrina e a prática voltadas aos atendimentos individuais, sob a orientação da igreja e da metodologia europeia, influenciado pela Escola Católica de Serviço Social de Bruxelas. Nascimento relata que:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (NASCIMENTO, 2011, p. 32)

Como exposto, os eventos sociais após a abolição da escravatura surgiram como um marco histórico para o Direito do Trabalho. Segundo Nascimento (2011) “Abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que, embora sem maior realce, contribuíram para o ulterior desenvolvimento da nossa legislação”.

Após estes movimentos históricos durante o governo Getúlio Vargas, com a finalidade de unificar as leis trabalhistas e estabelecer critérios, em 1943 surgiu a Constituição de Leis do Trabalho (CLT), que regem as relações trabalhistas até o momento no Brasil.

Neste sentido Nascimento (2011) reitera que foram reunidas diversas leis sobre o direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Portanto,

promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Delgado (2010, p. 82) reconhece, também, que: “O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”. Para o autor essas transformações fizeram da relação do trabalho subordinado o centro do processo produtivo da sociedade da época.

Ortigara (2014, apud, Delgado, 2010) sintetiza a história do direito do trabalho como a implantação dos controles para o sistema econômico iniciado com a Revolução Industrial do século XVIII, inserindo a civilidade e procurando suprimir maneiras cruéis utilizadas por esta economia para tratar a força de trabalho.

1.1.2 Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, criada no ano de 1943, durante o governo do presidente Getúlio Vargas, não se limita apenas a uma lei específica ou código legal, trata-se de um conjunto de regras leis normativas com a finalidade de proteger o trabalhador, apresenta apenas condições favoráveis para relação de emprego.

Neste sentido, como exposto por Paulo e Alexandrino (2008) a CLT (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943) não é um código, pois não trouxe um conjunto de regras novas, apenas reuniu as existentes, de forma sistematizada. Houve uma reunião de normas esparsas existentes na época, acrescentando-se alguns novos institutos criados pelos juristas que elaboraram. Portanto, a CLT não é um código para estabelecer algo novo, revogando a legislação anterior, mas uma “consolidação” das leis existentes no período anterior a 1943 e suas posteriores modificações.

Cabendo destacar, que é a consolidação das leis do trabalho serviu como marco fundamental para uma legislação vigente, que facilitaria todo o processo para uma empresa, nas suas relações trabalhistas com seus colaboradores, tendo em vista que a principal função da CLT é tutelar o direito coletivo e individual nas normas de processo de trabalho, segurança, fiscalização, entre outros.

Nesse contexto, Paulo e Alexandrino (2008, p. 16) expõem que:

A CLT trata não só o direito individual do trabalho, mas do Tutelar, do coletivo e até mesmo de normas de processo de trabalho, de segurança e medicina do trabalho, de

fiscalização trabalhista etc. [...] trata-se, portanto, como diz seu nome, de uma consolidação das leis existentes no período de anterior a 1943 e suas posteriores modificações. (PAULO; ALEXANDRINO, 2008, p. 16).

Ainda segundo os autores, os juristas que elaboraram a CLT não se limitaram a reunir e organizar o direito anterior; foram acrescentados alguns novos institutos criados por eles. Não obstante se reconheça essa relativa ação criadora em seu texto, a principal função da CLT foi a reunião das leis e não instituição de normas novas, como teria ocorrido em caso se tratar da edição de um código.

Pode-se afirmar que após o fim da escravidão no Brasil, várias leis surgiram em diversas áreas da sociedade com a finalidade de regulamentar atividades trabalhistas, porém, com esses diferentes objetivos, nas mais variadas regiões e/ou âmbitos sociais, a CLT surgiu para regulamentar e trazer uma equidade diante das normas trabalhistas, como a Federal.

Corroborando esta ideia, Paulo e Alexandrino (2008) afirmam que: como norma federal consolidadora da legislação trabalhista, a CLT desempenhou - e ainda desempenha - singular importância para o Direito do Trabalho Brasileiro, muito embora atualmente a doutrina seja rotulada como obsoleta, desatualizada, requerente de modificações urgentes.

1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Santana (2015) conceitua o Direito do Trabalho como o ramo jurídico especializado, que mantém relações permanentes e, às vezes, estreitas com outros campos do direito, com destaque para o Direito Constitucional. Possui uma atenção especial direcionada ao disposto no parágrafo único, do art. 8º, da CLT, *in verbis*: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Assim, o direito do trabalho possui relação direta com os Princípios Constitucionais.

O direito do trabalho possui princípios que visam beneficiar o trabalhador afim de garantir seus benefícios, sem prejudicar o empregador. Os princípios gerais de direito são utilizados por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Neste contexto, convém destacar Santana:

[...] O Direito Romano fornece apenas duas modalidades de contratação de trabalho livre, nenhuma delas assimilável, tecnicamente, à relação de emprego: a *locatio operis* e a *locatio operarum*. A *locatio operis* caracterizava-se pela contratação de um

trabalho especificado segundo seu resultado: a obra. Garantida a autonomia do prestador de trabalho, semelhante contrato transferia também ao prestador os riscos inerentes à efetuação de seu trabalho – e da obra prometida. A figura, como se percebe, aproxima-se da contemporânea figura civilista da empreitada. Na *locatio operarum* importava não a contratação da obra (do resultado), mas dos serviços pactuados, o trabalho prestado – preservada a autonomia do prestador contratado. Nessa modalidade de contrato, o risco do resultado transferia-se ao contratante do serviço, e não a seu prestador. A figura aproxima-se, desse modo, relativamente, da contemporânea locação de serviços. (SANTANA, 2015, p. 41).

No contexto da relação de trabalho e emprego, pode-se afirmar que a relação de emprego é, do ponto de vista técnico-jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. A relação de emprego corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho em vigor.

1.2.1 Princípio da Proteção

Segundo Delgado (2010), este princípio é uma proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia do trabalhador visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. Este princípio tem o objetivo de proteger o empregado, especificamente, e não qualquer trabalhador, pois o servidor público não é assegurado pela CLT, mas por lei específica, pois este, em vez de inspirar-se em um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Ou seja, esse princípio tem por desígnio o amparo do empregado, que é a parte mais frágil na relação de emprego.

1.2.2 Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio assegura outra garantia para o trabalhador: mesmo se o trabalho não estiver documentado formalmente, ele tem seus direitos, pois os fatos prevalecem sobre a forma. E, se há discordância entre a realidade e o que está documentado, prevalece a realidade.

Delgado (2010) apresenta que o princípio da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes, do que ao envoltório formal através de que transpareceu à vontade.

1.2.3 Princípio da Razoabilidade

Para Paulo e Alexandrino (2008) a razoabilidade conduz à ideia de adequação e necessidade. Não basta que um ato tem a finalidade legítima, é necessário que os meios empregados sejam adequados à consecução do fim almejado e que sua utilização, especialmente quando se trata de medidas restritivas ou punitivas, seja realmente necessária. No âmbito do Direito do Trabalho esse princípio desempenha importante papel nas relações entre empregador e empregado, especialmente no tocante a imposição de restrições de direitos do trabalhador em paz a condutas disciplinares. Se a falta cometida pelo empregado é ocasional, leve, não deve empregar penalizá-lo além do necessário com medidas desproporcionais, desarrazoadas se, por exemplo, o caso seja uma simples advertência, dispensa por justa causa deve ser considerada nula pela ausência da gravidade que a justifique.

1.2.4 Princípio da Irrenunciabilidade

Segundo Paulo e Alexandrino (2008) em regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Exemplificando: se o trabalhador ao firmar o contrato individual de trabalho, renuncia seu direito às férias anuais perante a empresa, esse ato não terá validade jurídica, podendo obreiro posteriormente de reclamar perante a justiça do trabalho. A CLT contempla dois dispositivos que bem retratam esse princípio, ao prescrever que “serão nulos em pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas” (art. 9º) e só permitir alteração nas condições de trabalho com o consentimento do empregado e, ainda assim, desde que não lhe acarrete prejuízo sobre pena de nulidade (art. 468º).

1.3 RAMOS DO DIREITO DO TRABALHO

1.3.1 Direito Individual do Trabalho

Santana (2015), em sua obra sobre Ética e Legislação Profissional, destaca que existem diversas definições importantes para compreender o direito individual do trabalho. Essas definições são caracterizadas como relações de trabalho, sendo um gênero que engloba todas

as relações em que há prestação de serviço por pessoa física para outro tomador. Exemplos: trabalho voluntário, autônomo, eventual, empregado.

Neste contexto, existe as relações de emprego, uma das espécies da relação de trabalho é formada sempre que o trabalho é prestado por um empregado para um empregador. Como define Santana (2015) “A doutrina critica muito a expressão contrato de trabalho, utilizada em direito como sinônimo de relação de emprego, e afirma que a denominação deveria ser contrato de emprego”.

Neste contexto, pode-se destacar os elementos caracterizadores da definição de empregado estão no artigo 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Para uma melhor compreensão das definições de emprego é preciso destacar os elementos participantes desta relação de emprego:

- **PESSOA FÍSICA:** também chamado de pessoa natural, o trabalho deve ser prestado sempre por uma pessoa física;
- **CONTINUIDADE:** o empregado presta serviços com regularidade, constantemente, de forma não eventual. Há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo;
- **PESSOALIDADE:** o contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae*, nos casos em que o serviço seja executado sempre por uma mesma pessoa. Pessoaalidade significa, em primeiro lugar, a intransferibilidade, por iniciativa unilateral do prestador, dos serviços a serem prestados por ele; e em segundo lugar, indissociabilidade entre o trabalhador e o trabalho que presta;
- **ONEROSIDADE:** o empregado recebe salário por seu trabalho prestado ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços, e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelo serviço prestado;
- **SUBORDINAÇÃO:** conceitualmente, poderíamos dizer que subordinação é uma situação em que se encontra o trabalhador decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Assim, o obreiro exerce sua atividade com dependência do empregador, sendo dirigido por ele;

- **ALTERIDADE:** significa que o empregado presta serviços por conta alheia. É requisito do contrato do trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia, e não por sua conta.

1.3.2 Direito Coletivo do Trabalho

O Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve. O Direito Coletivo do Trabalho nasceu com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, ocorrido após a Revolução Industrial. Assim como o berço da Revolução Industrial foi a Inglaterra, ali também tiveram início os sindicatos, que consistiam na reunião de trabalhadores na luta por melhores salários, jornada de trabalho reduzida e melhores condições de trabalho.

Com o passar dos anos, os sindicatos foram espalhando-se pelos demais países e aos poucos os ordenamentos jurídicos foram reconhecendo sua legitimidade – o que no começo não era uma realidade. Na Inglaterra, a legalização da criação dos sindicatos deu-se somente em 1875; na França, apenas em 1884, com a Lei Waldeck-Rousseau; e na Alemanha, ainda mais tarde, em 1919, com a implementação da Constituição de Weimar. Assim, podemos concluir que a legalização das associações de trabalhadores foi um processo que durou pelo menos dois séculos. (SANTANA, 2015, p. 56).

Após a legalização dos sindicatos, em todo o mundo, atualmente dois importantes documentos internacionais regulamentam tal assunto: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que determina que todo homem tem direito a ingressar num sindicato, e a Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho, que passou a descrever o direito de livre sindicalização.

Dentre as mais diversas ramificações do direito coletivo do trabalho, pode-se citar as relações sindicais, neste contexto é necessário entender as relações coletivas do trabalho como fruto da necessidade dos trabalhadores defenderem, em conjunto, suas reivindicações perante o poder econômico (proveniente, em regra, dos empregadores). Denomina-se liberdade sindical o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente seus sindicatos, sem interferência do Estado.

Os sindicatos têm funções de representação, negociação, arrecadação, assistência e postulação judicial no que se refere aos interesses gerais da categoria ou aos interesses

individuais dos associados, relativas à atividade ou profissão exercida. Santana (2015) com base na CFB e na Convenção da OIT afirma que:

A Convenção nº 87 da OIT (1948) determina que os sindicatos podem ser constituídos independentemente de autorização do Poder Público. Tal determinação tem por objetivo garantir a autonomia dos sindicatos. Com base na convenção descrita, temos o artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal, reconhecendo que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. (SANTANA, 2015, p. 45).

Assim, sabe-se que cabe aos interessados a criação e organização dos sindicatos, com o compromisso de respeitar as bases territoriais e o registro em órgão competente. Convém destacar os processos de registros dos sindicatos, de acordo com decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), o sindicato deve registrar-se no Ministério do Trabalho para fins de cadastro e para verificar a unicidade do sindicato na mesma base territorial.

Ainda dentro do contexto do Direito Coletivo do Trabalho, a negociação coletiva é um procedimento que visa superar divergências entre as partes. O resultado desse procedimento é o acordo ou a convenção coletiva. Caso a negociação seja frustrada, não haverá produção da norma coletiva, a negociação é obrigatória no sistema jurídico brasileiro. Frustrada a negociação coletiva ou arbitragem, é facultado às partes ajuizar o dissídio coletivo, cabe aos sindicatos realizar a negociação coletiva.

No Brasil, os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo as que não tenham representação sindical, quando provocadas, não podem recusar a negociação coletiva – é o que determina o artigo 616 da CLT (BRASIL, 1943). Não existe, porém, a obrigatoriedade de concluir o acordo ou a convenção.

Se a negociação for positiva, tanto no acordo quanto na convenção coletiva, será elaborada a norma coletiva, que irá prescrever condições gerais de trabalho, com cláusulas para regular os contratos individuais de trabalhos futuros e em curso.

A representação dos trabalhadores é um conjunto de meios destinados a promover os interesses dos trabalhadores com os empregadores sobre as condições de trabalho. O artigo 11 da Constituição Federal dispõe que: “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores” (BRASIL, 1988). O representante dos trabalhadores é eleito de forma direta entre os empregados, com os seguintes objetivos:

- Solucionar conflitos internos da empresa, sem ter de buscar o Judiciário;
- Fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas coletivas e das normas de segurança e medicina do trabalho;
- Cabe ao representante a possibilidade de negociação direta dos trabalhadores com a empresa, no que diz respeito a melhores condições salariais e de trabalho, prestigiando a negociação entre as partes.

O representante dos trabalhadores é eleito no âmbito de sua empresa, e irá defender os interesses apenas de seus colegas de trabalho, além disso, o representante dos trabalhadores não precisa ser sindicalizado. Assim, o representante dos trabalhadores fica vulnerável na relação entre trabalhador e empregador.

1.4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Segundo a definição oficial sobre justiça do trabalho no Brasil, exposto no site oficial da entidade é possível afirmar que concilia e julga as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas. Segundo Cossermelli (2005, p. 08), a Justiça do Trabalho possui a seguinte estrutura.

Figura 1: Estrutura da justiça do trabalho



Fonte: Cossermelli (2005).

Uzzo (2004) expõe que o Tribunal Superior do Trabalho, criado em 1946, definiu a estrutura desse setor da Justiça e lembra a expressão geométrica de uma pirâmide: na 1ª instância (a base da pirâmide) de Varas (as antigas Juntas de Conciliação e Julgamento); a 2ª instância (o meio), de Tribunais Regionais do Trabalho, atualmente à razão de um TRT por Estado Federativo (com exceção de São Paulo, onde há dois TRTs, um na Capital, cuja jurisdição compreende a grande São Paulo e Baixada Santista, e outro em Campinas, que compreende todo o interior do Estado); e, por fim, a Instância Superior, o Tribunal Superior do Trabalho. Hoje, toda a Justiça do Trabalho contém 1.109 Varas em 4.728 municípios, e são distribuídos, atualmente, cerca de dois milhões de processos por ano.

1.4.1 Empregado e Empregadores: Definições e Tipologia

Define-se como empregado, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Esta definição é atribuída pela consolidação das leis trabalhistas, não havendo distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e o manual.

Neste contexto convém destacar a Lei 8036/90 – FGTS – artigo 15, § 2º.

Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão de obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio. (BRASIL,1990).

Portanto, a grande diferenciação entre os mais variados tipos de trabalho convém destacar a tipologia de empregados, instituídos de acordo com sua atuação profissional, podendo ser, de acordo com Santana, :

(a) EMPREGADO RURAL: Pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural diretamente em atividade agrícola ou pecuária ou em atividade industrial agrária, sob dependência dele e mediante salário. Assim, empregado rural é aquele que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação. Exemplos: trabalhador que cultiva a terra, cuida do gado, administra a fazenda etc.; **(b) JOVEM APRENDIZ:** No âmbito da Lei da Aprendizagem, aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Deve cursar a escola regular (se ainda não concluiu o Ensino Médio) e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnico profissional, conveniada com a empresa; **(c) EMPREGADO PÚBLICO:** É aquele que presta serviços a órgãos públicos. Contratado pela CLT – caso das empresas públicas (Correios) e sociedades de economia mista (Petrobras). Ele pode ser demitido, mas se faz necessário um processo administrativo para apurar a falta cometida; **(d)**

EMPREGADO ACIONISTA: Enquanto existir o requisito da subordinação, ele poderá ser empregado e acionista. Caso detenha quantidade de ações suficientes para definir os rumos da empresa, desaparecerá a subordinação, descaracterizando a relação de emprego; (e) **ESTAGIÁRIO:** Disciplinado pela Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008), o estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos. Objetiva propiciar ao estudante a complementação dos ensinamentos adquiridos em instituição pública ou particular de nível médio, profissionalizante ou superior; (f) **TRABALHADOR AUTÔNOMO:** É a pessoa física que exerce, por conta e risco próprio, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. O que o diferencia do empregado é o fato de o trabalhador autônomo não ser subordinado; (g) **EMPREGADO TERCEIRIZADO:** Com o intuito de reduzir os custos operacionais e pela necessidade de especialização nos serviços, as empresas, atualmente, contratam terceiros para desempenhar algumas atividades que não constituem sua atividade final (objeto principal); (h) **TRABALHADOR EVENTUAL:** É aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego. É a pessoa que presta serviços esporádicos, recebendo somente o preço avençado. (SANTANA, 2015, p. 78).

Em conformidade com Artigo 2º da CLT, “é considerado empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Para os efeitos exclusivos da relação de emprego, equiparar-se-ão ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.

Alguns dispositivos legais trazem a conceituação do que vem a ser empregador: Lei – 5889/79 - Art. 3º - Considera-se empregador rural para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. (BRASIL, 1973).

A Constituição Federal define que, havendo contratação da empresa pública e da sociedade de economia mista que explorem atividades econômicas de produção ou comercialização de serviços, o regime aplicado aos trabalhadores será o da CLT.

1.4.2 Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é o acordo de vontades entre empregado e empregador, pelo qual estabelecem as condições de trabalho, o início da relação de emprego. O contrato de trabalho, segundo o artigo 443 da CLT (BRASIL, 1943), é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Como definido abaixo:

- **BILATERAL:** porque o contrato é celebrado apenas por duas partes, o empregado e o empregador;
- **CONSENSUAL** porque, havendo consenso entre as partes, o contrato poderá ser celebrado verbalmente ou por escrito, ou seja, ele independe de formalidades;
- **ONEROSO:** porque há uma contraprestação, ou seja, paga-se o salário em troca da prestação de serviço, decorrendo daí a comutatividade e a bilateralidade da relação empregatícia;
- **TRATO SUCESSIVO:** por fim, é entendido como um contrato de emprego por trato sucessivo porque há continuidade na relação de trabalho.

O contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso mediante o qual, ajustam as partes, direitos e obrigações recíprocas, possuindo as seguintes características: Contrato de direito privado, sinalagmático, consensual, celebrado, sucessivo, atividade, oneroso, dotado de alteridade e complexo.

1.5 TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

Segundo a legislação trabalhista, mais precisamente nos termos do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. É o acordo de vontades entre empregado e empregador, pelo qual estabelecem as condições de trabalho, o início da relação de emprego.

Segundo Santana (2015), com base no artigo 443 da CLT, o contrato de trabalho, é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Bilateral porque o contrato é celebrado apenas por duas partes; consensual porque, havendo consenso entre as partes, o contrato poderá ser celebrado verbalmente ou por escrito, ou seja, independe de formalidades; oneroso porque há uma contraprestação, ou seja, paga-se o salário em troca da prestação de serviço, decorrendo daí a comutatividade e a bilateralidade da relação empregatícia; por fim, é entendido como um contrato de emprego por trato sucessivo porque há continuidade na relação de trabalho.

1.5.1 Por Prazo Determinado

O contrato por tempo determinado possui um tempo de duração determinado, sendo este período limitado ao máximo de dois anos de duração, podendo este ser prorrogado para um período de dobro de tempo. Este tipo de contrato é regido pelo parágrafo do 1º artigo 443 da CLT e legislações complementares para determinadas atividades específicas, tais como: safra, aprendizagem e de atletas profissionais.

Neste tipo de contrato o empregador não terá que observar a garantia do emprego, exceto como determina a lei 9.601/98 nos casos denominados práticas de estabilidade provisória, que diz respeito aos dirigentes sindicais, cipeiros, acidentados e gestantes que, nesses casos, não podem ser demitidos.

1.5.2 Por Prazo Indeterminado

O contrato por tempo indeterminado não possui limite de duração ou prazo estipulado para seu término, o mesmo tem sua duração atrelada ao interesse das partes e/ou ocorrência de fatos que possam determinar seu fim. Este modelo é mais usado pelas empresas, logo que o mesmo determina um vínculo empregatício entre empregado e empregador, esta relação é regida pelo artigo 443 da CLT.

1.5.3 Regime de Tempo Parcial

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 58-A, considera-se trabalho por tempo parcial aquele que não exceder 30 horas semanais e não se enquadrar em alguma categoria de trabalho. Este tipo de contrato de trabalho deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), se enquadra como regime especial de trabalho.

1.5.4 Contrato de Trabalho Intermitente

Segundo o artigo 443 da CLT, considera-se trabalho intermitente o contrato no qual a prestação de serviço, com subordinação, não é contínua ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e empregador, salvo em casos que

possuem legislação própria. O contrato de trabalho intermitente deve ser registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), se enquadra como regime especial de trabalho.

1.6 DIREITOS TRABALHISTAS

1.6.1 Rescisão de Contrato

Segundo o texto do art. 477 da CLT:

Art. 477º. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (BRASIL, 1943).

Neste sentido, cabe destacar que a legislação trabalhista define o término da relação de trabalho como: “cessação das relações trabalhistas”, porém possui diferentes classificações, conforme a natureza do mesmo, demissão, dispensa e/ou rescisão.

1.6.2 Dispensa Sem Justa Causa

A dispensa sem justa causa corresponde à rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o trabalhador tenha cometido falta grave. Quando o empregado é demitido sem justa causa, as seguintes verbas rescisórias são direitos do trabalhador. Como lista Ortigara (2014):

- Aviso prévio (que pode ser trabalhado ou indenizado, quando a dispensa é imediata);
- 13º salário proporcional (referente aos meses trabalhados);
- Férias vencidas (quando houver);
- Férias proporcionais;
- Adicional de um terço sobre férias;
- Saldo de salários (referente aos dias trabalhados do mês);
- FGTS, 8% sobre os dias trabalhados, e 13º salário;
- 40% sobre o total dos valores referentes ao FGTS;

- Fornecimento da Comunicação de Dispensa, preenchido e assinado pelo empregador para recebimento do seguro desemprego.

1.6.3 Dispensa Por Justa Causa

A dispensa por justa causa acontece quando o trabalhador comete alguma falta grave contra a empresa ou os colegas de trabalho. A CLT, no art. 482, considera dispensa por justa causa:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional. (BRASIL, 1943).

Na rescisão por justa causa, o empregado perde todos os direitos de rescisão: saldo de salários, férias vencidas se houver e percentual de décimo terceiro salário.

1.6.4 Por Solicitação

Segundo Moreira (2013) a solicitação ou pedido de demissão é um ato voluntário, por meio do qual informa ao empregador que não deseja mais manter a relação de emprego, acarreta Rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregado rompe a relação de trabalho, perde alguns direitos. Porém, tem direito a receber salário referente ao período que executou as atividades, 13º salário e férias vencidas e/ou proporcionais ao período de vigência do contrato.

1.6.5 Acordos

Acordo corresponde a documento que formaliza os termos das negociações trabalhistas firmadas entre uma empresa e os sindicatos dos trabalhadores. A CLT, no art. 611, afirma:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 1943).

Outra forma de rescisão de contrato através de acordo é a “rescisão por mutuo acordo entre as partes”, Que segundo Moreira:

No caso de uma rescisão por mutuo acordo, serão devidas ao trabalhador todas as verbas rescisórias adequadas á dispensa sem justa causa, entende-se perfeitamente admissível que empregue e empregador pactuem, mediante acordo, a cessação do contrato de trabalho, cabendo a ambos estabelecerem as formas e consequência do trabalho. (MOREIRA, 2013, p. 228).

Como exposto pelo autor, pode haver rompimento do contrato de trabalho entre ambas as partes, desde que o trabalho não seja lecionado em nenhuma forma de prejuízo.

1.6.6 Direitos e Obrigações do Empregador

As obrigações dos empregadores são conceituados e caracterizados no âmbito da legislação trabalhista. Com relação à carteira de trabalho, existem as seguintes observações, segundo o art. 29 da CLT:

Art. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º – As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º – As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º – A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste Art. acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício,

comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

§ 4º – É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º – O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo. (BRASIL, 1943).

Neste contexto, cabe destacar que o empregador deve fornecer todos meios necessários para os colaboradores executar suas atividades de maneira adequada aos padrões e normas estipuladas em lei.

1.7 CUSTOS DAS DEMISSÕES

As dispensas de qualquer trabalhador para uma empresa podem gerar os mais variados custos, independentes de suas formas, algumas rescisões podem apresentar maior custo, enquanto outras menos, mas de maneira genérica uma rescisão apresenta os seguintes custos:

Tabela 1: Custos das demissões

Aviso prévio	100% do salário do trabalhador
13º salário	Proporcional aos meses trabalhados
Férias	Proporcional aos meses trabalhados
Adicional de férias	1/3 ou 33,33%
Saldo de salários	Proporcional aos dias trabalhados
FGTS	8% sobre os dias trabalhados e 13º salário
40 % sobre valores do FGTS	Proporcional aos meses trabalhados

Fonte: Ortigara (2014, p. 56).

Estes custos oneram em demasia as empresas e, isto, faz com que os lucros, investimentos em novos produtos e em desenvolvimento empresarial sejam em menor número. Assim, o governo, buscando atender às necessidades das organizações, no que tange a diminuição de custos trabalhistas, elaborou uma reforma, com o objetivo de combater o desemprego, a crise econômica e aumentar a competitividade das empresas através da diminuição dos custos trabalhistas.

1.8 A REFORMA TRABALHISTA de 2017

No Brasil, durante o mandato do presidente Michel Temer foi aprovada a Lei Federal 13.467 de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e faz surgir novos aspectos relacionados aos Direitos do Trabalho. As alterações aprovadas podem ser divididas em quatro temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho (OLIVEIRA, 2017, p. 12)

A reforma trabalhista teve como justificativa as crises trabalhistas ocorridas na última década, dentre estas características pode se expor o contexto de criação da mesma. Os primeiros alegavam que a legislação trabalhista é ultrapassada, que há muitos benefícios para os trabalhadores, precisando rever determinadas questões que oneram demais os empregadores. Os outros alegavam que é preciso rever a legislação trabalhista, porém sem suprimir direitos, que os trabalhadores conseguiram benefícios a duras penas, a parte mais frágil da situação, assim a norma tem que protegê-los da busca desmedida por lucro daqueles que tem o capital, além da modernização do trabalho não poder retroceder no que diz respeito ao que já foi conquistado (SILVA, 2017, p. 23)

Ainda segundo Silva (2017), na versão inicial do projeto, os 12 itens nos quais o negociado pode prevalecer sobre o legislado: I. Parcelamento das férias em até três vezes, com pagamento proporcional aos respectivos períodos, sendo que uma das frações deve corresponder ao menos duas semanas de trabalho; II. Jornada de trabalho, com limitação de 12 horas diárias e 220 horas mensais; III. Participação nos lucros e resultados; IV. Jornada em deslocamento; V. Intervalo entre jornadas (limite mínimo de 30 minutos); VI. Extensão de acordo coletivo após a expiração; VII. Entrada no Programa de Seguro-Emprego; VIII. Plano de cargos e salários; IX. Banco de horas, garantido o acréscimo de 50% na hora extra; X. Remuneração por produtividade; XI. Trabalho remoto; XII. Registro de ponto.

Neste sentido, foi elaborada a lei da Reforma Trabalhista n. 13.467/2017, aprovada na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, no Senado Federal no dia 11 de julho de 2017 e sancionada pelo Presidente da República no dia 13 de julho de 2017 no ano de 2017 e, passando a valer para todo o País a partir do dia 11 de novembro de 2017. A Reforma Trabalhista, de maneira geral, proporcionou algumas mudanças nas relações trabalhistas.

A Reforma Trabalhista de 2017 significa uma mudança substantiva no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois altera mais do que as relações de emprego, tende a

produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira (KREIN, GIMENEZ e SANTOS, 2018, p. 14).

De forma bastante sintética, a reforma modifica os elementos centrais da relação de emprego, uma vez que: I. Amplia as possibilidades de utilização de modalidades de contratação a termo e introduz a figura do contrato intermitente, do trabalhador autônomo permanente e do home office; II. Viabiliza inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador em favor da empresa; III. Permite o avanço da remuneração variável e o pagamento como não salário. Em outras palavras, constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho (KREIN, GIMENEZ e SANTOS, 2018, p. 14).

1.8.1 Acordos Segundo a Reforma Trabalhista: Distrato

A Reforma Trabalhista de 2017 possibilitou uma nova forma de acordo entre empregados e empregadores com a finalidade de evitar fraudes e possibilitar uma maior flexibilização nos encerramentos dos contratos de trabalho.

Segundo a reforma trabalhista passa a vigorar a seguinte regra:

“Art. 484-A. O Contrato de Trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.” “Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.” “Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (BRASIL, 2017).

O acordo entre empregado e empregador possui novas formas de extinção de contrato e reforma trabalhista, proporcionado ao empregar menores gastos com extinção trabalhista, o que deverá facilitar as rescisões de trabalho.

2 METODOLOGIA

Toda produção científica deve seguir caminhos e procedimentos metodológicos que assegurem sua confiabilidade e relevância. Assim, este trabalho seguiu os parâmetros estipulados dentro nos procedimentos metodológicos de pesquisa, a fim de alcançar os objetivos propostos, através de uma metodologia clara, coerente e definida.

Para a execução deste trabalho foram realizados os seguintes instrumentos de coleta de dados: levantamento bibliográfico nos livros disponibilizados na biblioteca da faculdade AJES na cidade de Juína-MT, pesquisas em artigos em bases de dados da área de educação e uma pesquisa de campo em uma empresa no ramo de autopeças, na cidade de Colniza-MT.

2.1 NATUREZA DA PESQUISA

A análise realizada neste trabalho é caracterizada como pesquisa de natureza aplicada, pois se concentra nos dados a fim de formar conhecimento, gerar resultados, concentrando em soluções sobre um determinado assunto, dentro do contexto da contabilidade (THIOLLENT, 2009).

Neste sentido a pesquisa aplicada se adequa às necessidades da contabilidade, logo que este procedimento metodológico tem a finalidade de articular planos e estruturas para obter respostas aos problemas de estudo, neste sentido possibilita a adequação e investigação do problema (BEUREN, 2008).

2.2 PESQUISAS APLICADA

Segundo Gerhardt e Tolfo (2009) uma pesquisa de natureza aplicada tem a finalidade de produzir conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, envolve verdades e interesses locais, ocasionando no desenvolvimento pessoal e social. Com base no que expõe o autor, pode-se afirmar que este trabalho se encaixa como pesquisa aplicada à medida que busca gerar conhecimento específico sobre a reforma trabalhista para solução de problemas no que tange às questões de cálculos trabalhistas.

2.3 ABORDAGEM DA PESQUISA

Esta pesquisa se caracteriza como pesquisa qualitativa, logo que, para a realização da mesma houve a utilização de instrumentos de análises. Em relação a esta abordagem Richardson (1999) expõe:

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinados problemas, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais. Na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. (RICHARDSON, 1999, p. 92).

No contexto da contabilidade, o uso da abordagem qualitativa como tipologia de pesquisa. Cabe destacar que a contabilidade é uma ciência social aplicada, visto que deve fazer abordagens sobre um fenômeno social, o que justifica seu desenvolvimento teórico e prático, para ter um delineamento com a finalidade de conduzir uma investigação sobre determinada temática (Beurem, 2008, p. 92).

2.4 OBJETIVOS DA PESQUISA

Segundo Beurem (2008) os objetivos de uma pesquisa, na área de contabilidade, têm o intuito de evidenciar, de modo pontual, a importância do desenvolvimento do trabalho e dar resposta a um determinado problema.

2.5 PESQUISAS EXPLORATÓRIA

Este trabalho tem a finalidade de explorar um assunto, na perspectiva de analisar o fenômeno, a saber, as rescisões trabalhistas e o impacto destas na contabilização da empresa.

Segundo Vieira (2011) a pesquisa exploratória, também conhecida como pesquisa de base, levanta dados e problemas que podem servir de apoio para pesquisas futuras e mais avançadas. A exploratória se justifica em todo levantamento de dados, entrevistas para formar um dossiê e confecção de relatórios para demonstrar a relevância de determinado problema, a fim de ser objeto de pesquisas posteriores.

2.6 PESQUISAS EXPLICATIVA

A pesquisa explicativa é o tipo mais aprofundado da pesquisa, por isso é a mais valorizada. A pesquisa explicativa procura esclarecer os “porquês” que foram deixados em segundo plano pelas pesquisas exploratória e descritiva (VIEIRA, 2011)

No contexto da contabilidade, a pesquisa explicativa aponta as causas e consequências dos fenômenos observados, explicar os mecanismos e processos envolvidos. No contexto deste trabalho, os fenômenos são as rescisões trabalhistas e os processos são os custos que podem gerar para uma empresa.

2.7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.7.1 Pesquisa Bibliográfica

O levantamento bibliográfico foi utilizado para fundamentar o trabalho e obter maior conhecimento sobre a temática do trabalho, como define Andrade (2010), a pesquisa bibliográfica é a habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui os primeiros passos para todas as atividades acadêmicas, qualquer pesquisa de laboratório ou campo implica, necessariamente, em uma pesquisa bibliográfica preliminar.

No que diz respeito aos estudos contábeis, a pesquisa bibliográfica está sempre presente, seja como parte integrante de outro tipo de pesquisa ou exclusivamente enquanto delineamento. As publicações dos autores sobre a teoria e a prática contábil podem ajudar a conhecer o que foi produzido de importante sobre o objeto de pesquisa (BEUREM, 2008).

No que diz respeito a esse trabalho, a pesquisa bibliográfica se enquadrou como uma das etapas de desenvolvimento, através desta metodologia pode se estruturar as teorias que fundamentam e criam as bases para pesquisa de campo.

2.7.2 Estudo de Caso

Um estudo de caso é um tipo de pesquisa qualitativa que se caracteriza por estender os ensinamentos obtidos no acompanhamento sistemático de um caso individual para situações e contextos gerais. O estudo de caso parte de um levantamento geral das condições e realidades específicas que se apresentam ao pesquisador, diante do objeto de pesquisa (Vieira, 2011)

No contexto deste trabalho, ligado a contabilidade, parte da análise das rescisões trabalhistas, sendo influências desta realidade e do contexto geral da nova legislação trabalhista, assim o fenômeno a ser estudado são as rescisões trabalhistas.

Conforme Martins e Theóphilo (2007), um estudo de caso se tornará exemplar e será capaz de estabelecer um paradigma se revelar análises que tenham profundidade, e não extensão. Isto é, se conseguir gerar explicações sobre as causas e consequências dos fenômenos analisados.

3 ESTUDO DE CASO

Neste capítulo será apresentado o estudo de caso na empresa de autopeças, com a finalidade de expor os procedimentos adotados pela empresa e seus custos contábeis nos processos de demissões.

3.1 HISTÓRICO DA EMPRESA

O presente estudo foi realizado em uma empresa de autopeças para tratores, no município de Colniza, estado de Mato grosso, com dados fornecidos pela própria empresa, sendo que o nome é fictício, mas os dados são reais. A mesma iniciou suas atividades no ano de 2005, sempre no ramo de peças e serviços para máquinas pesadas, a empresa hoje possui 09 funcionários registrados além dos 02 sócios.

A empresa se caracteriza como loja de vendas de produtos de mecânica para máquinas agrícolas e prestação de serviços, está atuando na cidade de Colniza desde 2005, com horário de atendimento nos períodos matutino e vespertino, a infraestrutura do prédio conta com amplos espaços, internos e externos, apropriados para o atendimento do público rural e urbano. A empresa nasceu desde o início com o desejo de contribuir para o desenvolvimento sustentável do agronegócio.

A franca expansão agrícola do estado de Mato Grosso levou a empresa a ampliar seu portfólio em pouco tempo e, assim, sua atuação junto aos agricultores, oferecendo produtos e serviços. A Missão da empresa é trabalhar para o desenvolvimento sustentável e seu crescimento no mercado de trabalho. Conciliar os interesses econômicos, buscando a harmonia das aspirações de todas as partes envolvidas com o negócio, visando garantir a lucratividade, no intuito de ser o melhor e o maior distribuidor de peças e prestação de serviços da cidade.

3.2 COMO A EMPRESA PROCEDE NAS DEMISSÕES

A empresa, onde foi realizada a pesquisa, tem todas as suas atividades regulamentadas conforme a legislação trabalhista. Tomando por base a consolidação das leis trabalhistas como determina os dispositivos legais, as atividades visam garantir os princípios do direito do trabalho, respeitando as individualidades do contrato de trabalho, bem como os acordos determinados de maneira coletiva estipulados pelos sindicatos das categorias.

Em relação à legislação trabalhista, a empresa mantém a relação de trabalho definida como empregador, o contratante de serviço e empregado, o prestador de serviço mediante remuneração, estabelecendo-se uma relação de trabalho, mediante contratos registrados na carteira de trabalho do empregado, obedecendo determinações da CLT, de maneira consensual entre ambas as partes, obedecendo a onerosidade e bilateralidade dos atos sucessivos nos contratos de maneira tácita, no qual se ajustam as partes e obrigações registradas de forma consensual por ambas as partes.

Nesse sentido, quanto aos tipos de contratos, caracteriza-se como contrato por prazo indeterminado, logo que a empresa necessita dos serviços prestados pelo seu colaborador. Assim, quando ocorre o processo de rescisão de contrato por ambas as partes, todas as verbas indenizatórias obrigatórias determinadas nos dispositivos legais são pagas pela empresa, porém durante a existência da empresa, por ser de pequeno porte, houve somente rescisões de contrato com demissão sem justa causa e quando solicitada pelo empregado.

Desde que iniciou suas atividades, no ano de 2005, apenas nos últimos cinco anos a empresa teve seis rescisões, sendo que três destas foram sem justa causa e três por iniciativa dos colaboradores, como mostra o quantitativo no quadro a seguir.

Tabela 2: Quantitativo de rescisões na empresa

ITEM	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Dispensa sem justa causa	03	50%
Pedido de dispensa	03	50%
TOTAIS	06	100%

Fonte: Dados extraídos do livro de registro de funcionários da empresa (2018).

No que tange aos desligamentos da empresa, a empresa procede segundo os dispositivos legais, definidos pela legislação trabalhista, todos os processos de demissões da empresa são supervisionados pelo sindicato dos empregados no comércio geral.

3.3 CÁLCULOS DAS DEMISSÕES SEM JUSTA CAUSA

Conforme determina a legislação trabalhista, no caso de demissão sem justa causa, o empregador deve pagar aos colaboradores em processo de desligamento as seguintes verbas

indenizatórias: Aviso prévio (100% do salário do trabalhador); 13º salário (Proporcional aos meses trabalhados); Férias (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas); Adicional de férias (1/3 ou 33,33%); Saldo de salários (Proporcional aos dias trabalhados); FGTS (8% sobre os dias trabalhados e 13º salário); 40 % sobre valores do FGTS (Proporcional aos meses trabalhados).

Nos desligamentos que ocorreram no período analisado ocorreram custos e foram divididos em dois grupos: I - demissões sem justa causa pelo empregador e; II – pedidos de rescisão de contrato por parte dos empregados.

Tabela 3: Despesas com rescisões sem justa causa

DEMISSÕES SEM JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR	
VERBAS	VALORES
Aviso prévio (100% do salário do trabalhador)	3.230,39
13º salário (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	933,81
Férias (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	3.289,19
Adicional de férias (1/3 ou 33,33%)	1.126,44
Saldo de salários (Proporcional aos dias trabalhados);	1.957,88
40 % sobre valores do FGTS (Proporcional aos meses trabalhados).	5.309,60
Total	15.847,31

Fonte: Dados extraídos do livro de registro de funcionários da empresa (2018).

Quando há dispensa de um empregado “sem justa causa” a empresa tem que arcar com indenizações, direitos e obrigações quanto ao trabalhador tendo em vista que o mesmo foi dispensado. A empresa, foco deste estudo, cumpriu todas as obrigações trabalhistas conforme a legislação brasileira pagando todas as verbas exigidas e supervisionadas pelo sindicato dos trabalhadores da cidade.

Neste contexto, a contabilização das verbas indenizatórias possui valores maiores em razão de ter que pagar ao trabalhador as indenizações, como: multa indenizatória de 40% sobre o FGTS proporcional aos meses trabalhados, caso o mesmo não cumpra o aviso prévio, o mesmo deverá receber sem a necessidade de cumprir, tendo em vista que foi dispensado sem

justa causa, por iniciativa do empregador, conforme determina as normativas legais quanto à legislação trabalhista.

3.4 CÁLCULO DAS RESCISÕES POR SOLICITAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Quando um colaborador solicita desligamento da empresa, o mesmo deixa de receber algumas verbas rescisórias, como mostra a tabela a seguir.

Tabela 4: Despesas com rescisões por pedidos

PEDIDOS DE RESCISÃO	
Verbas	Valores
Aviso prévio (100% do salário do trabalhador)	00,00
13º salário (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	2.732,05
Férias (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	4.131,40
Adicional de férias (1/3 ou 33,33%)	1.377,13
Saldo de salários (Proporcional aos dias trabalhados)	796,55
40 % sobre valores do FGTS (Proporcional aos meses trabalhados)	0,00
Total	9037,13

Fonte: Dados extraídos do livro de registro de funcionários da empresa (2018).

Conforme determina a legislação trabalhista, o encerramento do contrato de trabalho, quando solicitado por parte do empregado, garante os direitos básicos, como: 13º, férias e salário pertinente ao período vigente. Porém, não tem direito ao recebimento de multa indenizatória, logo estas rescisões possuem menos custos para empresa, tendo em vista que neste processo as verbas indenizatórias e outras indenizações não são obrigatórias por parte da empresa.

Cabe ainda destacar que o encerramento do contrato de trabalho, por solicitação do empregado, pode ocorrer de algumas maneiras: o acordo que determina um vínculo através de uma mediação entre empregado e empregador, no qual nenhum dos lados pode ser lesionado, prevalecendo o direito trabalhista conforme determina a Constituição.

3.5 DESPESAS COM RESCISÕES

A empresa de autopeças possui apenas três pedidos de encerramento de contrato trabalho pelos antigos empregados, assim, a empresa possui menos custos em relação aos processos de encerramento de contrato trabalho, observando que os gastos são menores para empresa. Os valores podem ser comparados no quadro a seguir:

Tabela 5: Comparativo de verbas rescisórias

Verbas	Demissões sem justa causa	Pedidos de rescisão
Aviso prévio (100% do salário do trabalhador)	3.230,39	00,00
13º salário (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	933,81	2.732,05
Férias (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	3.289,19	4.131,40
Adicional de férias (1/3 ou 33,33%)	1.126,44	1.377,13
Saldo de salários (Proporcional aos dias trabalhados);	1.957,88	796,55
40 % sobre valores do FGTS (Proporcional aos meses trabalhados).	5.309,60	0,00
Totais	15.847,31	9037,13

Fonte: Dados extraídos do livro de registro de funcionários da empresa (2018).

3.6 RESCISÕES POR ACORDO DA LEI Nº. 13.467/2017

Analisando o contexto histórico da empresa de autopeças, cabe destacar o relacionamento comparativo nas rescisões de contrato, por pedidos dos trabalhadores e rescisões por demissão sem justa causa, os números expressos na Tabela 05 uma diferença de quase três vezes mais, de uma em relação a outra, implicando nas verbas indenizatórias a serem pagas para o empregado que está sendo desligado.

Estes números podem ser representados pelos valores expressos em percentuais, como expostos na Tabela 6, a seguir. Estas verbas indenizatórias são de obrigação legal, como determina a normativa instituída pela legislação trabalhista, em hipótese alguma a empresa deve deixar de pagá-las, o descumprimento pode acarretar maiores custos a empresa. E empresa

pesquisada nunca obteve multa por falta de cumprimento da legislação trabalhista, o que garante a empresa uma credibilidade maior diante do mercado, proporcionando a empresa um *status* de qualidade referente ao desenvolvimento das atividades ocupacionais, o cumprimento das normativas legais estipuladas pela CLT e demais dispositivos legais que tratam dos direitos trabalhistas e atividades ocupacionais.

A reforma trabalhista possibilita menores gastos à empresa, tendo em vista que as demissões sem justa causa podem ser realizadas através de acordos, o empregador gasta menos e o empregado pode receber um saldo de até 80% sobre FGTS. Nesta perspectiva, as seguintes despesas podem ser expressas na tabela a seguir:

Tabela 6: Comparativo de verbas rescisórias segundo a reforma trabalhista

Verbas	Demissões/rescisões sem justa causa			Pedidos de rescisão		
	Sem justa causa	Por acordo	Diferença percentual	Pedido de rescisão	Por acordo	Diferença percentual
Aviso prévio	3.230,39	1.615,19	50%	00,00	00,00	0%
13º salário (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	933,81	933,81	0%	2.732,05	2.732,05	0%
Férias (Proporcional aos meses trabalhados e/ou atrasadas)	3.289,19	3.289,19	0%	4.131,40	4.131,40	0%
Adicional de férias (1/3 ou 33,33%)	1.126,44	1.126,44	0%	1.377,13	1.377,13	0%
Saldo de salários (Proporcional aos dias trabalhados);	1.957,88	1.957,88	0%	796,55	796,55	0%
40 % e/ou 20% sobre valores do FGTS (Proporcional aos meses trabalhados).	5.309,60	2,654,80	20%	0,00	2,654,80	0%
Totais	15.847,31	11.577,31	26,94%	9.037,13	11,691,93	22,70%

Fonte: Dados extraídos do livro de registro de funcionários da empresa (2018).

Segundo a reforma trabalhista, se as demissões fossem realizadas por meio de acordos, a empresa teria uma economia de R\$ 4.270,00, nos últimos cinco anos, tendo em vista rescisões conscientes entre ambas as partes. Esses valores podem ser uma diferença percentual de, aproximadamente, 26,94%.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o surgimento da legislação trabalhista no território brasileiro, que ocorreu no ano de 1943, sendo o marco de maior destaque a promulgação da CLT durante o governo do então presidente Getúlio Vargas, a perspectiva de trabalho no Brasil tem mudado drasticamente, com a finalidade de promover a qualidade nas relações de trabalho, proporcionando ao trabalhador as garantias de seus direitos, execução das atividades.

Neste sentido, surgem cada vez diferentes contratos trabalhistas nos quais, se estipulam os princípios do trabalho: proteção, razoabilidade, primazia, realidade e irrenunciabilidade, determinando que o trabalhador é o indivíduo que deve ser protegido, logo que possui menos força na relação, o empregador o elo mais forte da relação. Assim, cabe destacar que os membros participantes da lista da relação de trabalho na qual fica instituída como trabalhador e empregador, onde o trabalhador presta serviços para o empresário mediante remuneração e na forma de pessoa jurídica, mesmo dentre as inúmeras relações trabalhistas estipula-se que os contratos de trabalho visam garantir ao trabalhador, seguridade na execução das suas atividades e de direitos.

No que tange a reforma trabalhista, a empresa não fez a utilização desses dispositivos legais desde a aprovação da mesma no ano de 2017 não houve rescisão de contrato na empresa durante o período vigente da nova legislação, ou seja, a empresa até o presente momento não fez rescisão de contrato mediante as novas normativas e regras estipuladas pela reforma trabalhista.

Analisando as ações dos contratos disponibilizados pela instituição, pode-se concluir que, quando ocorre demissão sem justa causa, os custos de rescisão de contrato são aproximadamente três vezes mais que outros processos de demissões, cabe ainda destacar que na empresa não houve rescisão de contrato, por demissão, em justa causa e outras formas caracterizadas pela legislação trabalhista.

Diante do exposto, é possível afirmar que o objetivo da pesquisa foi alcançado: realizar o estudo de caso em uma empresa no ramo de autopeças em Colniza – MT, analisar a reforma trabalhista, exclusivamente sob o ponto de vista das rescisões de contrato, por acordo entre empregado e empregador, buscando verificar se reflete positivamente no resultado da empresa. Ao conseguir responder ao questionamento da pesquisa, o problema exposto, a reforma trabalhista, no que concerne às rescisões de contrato de trabalho por acordo entre empregado e

empregador, refletindo positivamente nos resultados da empresa, logo que permite uma melhor flexibilização dos resultados.

Assim, obteve-se a confirmação do resultado positivo para a organização, tendo em vista que se houvesse realizado as demissões/rescisões pelo que determina Lei Nº. 13.467/2017, referente aos acordos demissionários de trabalho, os valores seriam menores, conforme demonstra a Tabela 06, possibilitando uma comparação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução a Metodologia do Trabalho Científico**. 10. Ed. São Paulo: atlas, 2010.

BEUREN, I. M et al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e pratica**. 3º ed. – 3. Reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 18 jan. 2017.

_____. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília, 2005. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/dec/d5598.htm>. Acesso em: 24 jan. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2017.

_____. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10243.html>. Acesso em: 24 dez. 2016.

_____. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm>. Acesso em: 24 jan. 2017.

CAMPOS, N. R. P. R. **Noções essenciais de Direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO. M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DIMENSÕES CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.

Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. – Campinas, sp : Curt Nimuendajú, 2018.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 Ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GERHARDT, T. E. SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

IAMAMOTO, M. V. CARVALHO, R. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil** -17. ed. São Paulo: Cortez; [Lima, Peru]: CELATS, 2005.

LÜDKE, M. ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARTINS, G.A. THEOPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MOREIRA, R. M. **Direito do trabalho para administradores**. Barueri, SP: Minha Editora, 2013.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, S. E. **Reforma Trabalhista de 2017: Percepções Dos Empregadores E Trabalhadores Do Sul Catarinense**. 2017. 81 f. monografia (bacharel em Ciências Contábeis)- Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5841/1/Sabrina%20Euz%C3%A9bio%20de%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

ORTIGARA, J. S. D. **Introdução ao direito: fundamentos, legislação, social, trabalhista, comercial e tributária**. Curitiba: Fael, 2014.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTANA. M. A. **Ética e Legislação Profissional**. São Paulo. Editora: Sol, 2015.

SANTANA. M. A. **Ética e Legislação: Trabalhista e Empresarial**. São Paulo. Editora: Sol, 2015.

SILVA, E. J. **A Reforma Trabalhista (LEI 13.467/17) e o Aumento da Jornada de Trabalho:** reflexos nas relações empregatícias e sociais do trabalhador. ASCES, Caruaru, p. 1-22, dez. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/1149/1/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20Everton%202017%20%281%29.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

UZZO, V. A reforma trabalhista necessária é possível. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 18, n. 51, p. 209-218, maio. 2004.

VIEIRA, J. G. S. **Metodologia de pesquisa científica na prática.** Curitiba: Editora Fael, 2011.