



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

Regina Santana da Silva¹
Wilson Antunes de Amorim²

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, Law 13,467 / 2017 was enacted, which deals with labor reform in Brazil, with regulations and changes in various legal provisions in the legal system. With the reform there was the opportunity to carry out this study, there were some benefits for entrepreneurs, new job vacancies, with the aim of making the labor relations more correct. In view of the above, the objective of this work is to carry out a case study in a company in the auto parts sector in Colniza - MT, exclusively, from the point of view of terminations of contract, by agreements between employee and employer, seeking to verify if it reflects positively in the result of the company. In order to carry out such study, the following methods were adopted: bibliographic research, case study and qualitative analysis of data, thus at the end the benefits of the labor reform for labor relations were exposed, based on contractual terminations by agreement.

Keywords: Labor Reform; Contract termination; Wake up; Distract.

INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Lei trabalhista Decreto-Lei n.º 5 452, de 1 de maio de 1943 e sancionada por Getúlio Vargas, 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

¹ Graduanda em Ciências Contábeis na Faculdade do Vale do Jurena – AJES. Email: reginasantanajuina@hotmail.com

² Coordenador do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade do Vale do Juruena – AJES. Email: Will-1953@hotmail.com

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 se insere 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.

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

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.

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.

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.

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.

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, dando origem a atual legislação trabalhista no Brasil.

1.2 EMPREGADO E EMPREGADORES: DEFINIÇÕES, TIPOLOGIA E RELAÇÕES.

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. Que se considera trabalhadora 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: empregado rural, jovem aprendiz, empregado público, empregado acionista, estagiário, trabalhador autônomo: empregado terceirizado, trabalhador eventual (SANTANA, 2015).

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).

Neste sentido os aspectos da relação de trabalho, a saber 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. 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.

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.

Os contratos de trabalho podem ser classificados em diferentes modalidades, sendo as mais comuns Por Prazo Determinado, Por Prazo Indeterminado, Regime de Tempo Parcial, Contrato de Trabalho Intermitente

1.3 DIREITOS TRABALHISTAS

Quando ocorre o fim de uma relação de trabalho, também denominado Rescisão de Contrato, segundo o texto do art. 477 da CLT: 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.

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.

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. 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.

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 emprega 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.

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

1.4 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).

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

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.

A análise realizada neste trabalho é caracterizada como pesquisa de natureza aplicada, pois se concentra nos dados afins 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).

Esta pesquisa se caracteriza como pesquisa qualitativa, logo que, para a realização da mesma houve a utilização de instrumentos de análises. 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).

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.

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.

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

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 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. 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.

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).

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.

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 1: 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).

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 2, 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 2: Comparativo de verbas rescisórias segundo a reforma trabalhista

Verbas	Demissões/rescisões sem justa causa			Pedidos de rescisão Total		
	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.

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 02, 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-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 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.

DIMENSÕES CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.

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

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



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.

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.ascses.edu.br/bitstream/123456789/1149/1/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20Everton%202017%20%281%29.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

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