

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MATEUS JOSÉ MIGUEL DE MEDEIROS

**RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES: ADOÇÃO NAS EMPRESAS
CERÂMICAS DO SUL DE SANTA CATARINA**

CRICIUMA

2019

MATEUS JOSÉ MIGUEL DE MEDEIROS

**RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES: ADOÇÃO NAS EMPRESAS
CERÂMICAS DO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Profa. Esp. Vanessa Mendes Da Agostin Resende

CRICIUMA

2019

MATEUS JOSÉ MIGUEL DE MEDEIROS

**RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES: ADOÇÃO NAS EMPRESAS
CERÂMICAS DO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com linha de pesquisa em contabilidade tributária.

Criciúma, 03 de Dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Esp. Vanessa Mendes Da Agostin Resende - UNESC - Orientador

Prof. Esp. Ademir Borges - UNESC - Examinador

Prof. Me. Manoel Vilsonei Menegali - UNESC - Examinador

Dedico este trabalho a Deus, por permitir concluir mais esta etapa, a minha família e meus amigos, que estiveram comigo nesta caminhada, e por me auxiliarem nos momentos de maior dificuldade.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, por me permitir chegar até aqui, por ter fornecido força e disposição durante toda essa jornada.

A minha família pelo apoio oferecido, pois nunca mediram esforços para que fosse possível concluir mais esta etapa da vida, em especial para minha esposa Mirela e meus avós Margarida e José que estiveram ao meu lado em toda essa caminhada e também aos demais familiares que de alguma forma direta ou indiretamente contribuíram para este momento.

Gostaria de agradecer também aos meus amigos que estiveram comigo nesta jornada diariamente e me apoiaram durante todos os momentos de dificuldade e que contribuiriam com sua paciência, compreensão e parceria.

A todos os professores do Curso de Ciências Contábeis da UNESC, pelo aprendizado, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional. Agradeço em especial, a professora Vanessa Mendes Da Agostin Resende, pela paciência, atenção e pela sua contribuição para o desenvolvimento desse trabalho.

“A maior recompensa para o trabalho do homem não é o que ele ganha com isso, mas o que ele se torna com isso.”

John Ruskin



RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES: ADOÇÃO NAS EMPRESAS CERÂMICAS DO SUL DE SANTA CATARINA

Mateus José Miguel de Medeiros¹

Vanessa Mendes Da Agostin Resende²

RESUMO: O presente trabalho tem o propósito de avaliar a adoção do motivo de rescisão de acordo entre as partes nas cerâmicas associadas ao SINDICERAM, onde este motivo relativamente ainda novo foi incluso na legislação por meio da Lei 13.467/2017 Art. 484-A da reforma trabalhista. Tendo como objetivos específicos, apontar os principais pontos históricos do direito do trabalho; identificar as principais alterações trabalhistas; analisar o nível de conhecimento das empresas pesquisadas em relação à reforma trabalhista. Quanto à análise dos dados, a pesquisa caracteriza-se por qualitativa e os objetivos são definidos como descritivos. Em relação aos procedimentos foi utilizado um estudo multicaso, onde foram realizadas as análises nas empresas cerâmicas associadas ao sindicato SINDICERAM, e também foi realizada uma pesquisa no site do CAGED para buscar os dados referente a utilização deste novo motivo de rescisão, assim foi possível realizar um comparativo entre os dados coletados no questionário, com os dados obtidos pelas informações contidas na base de dados do CAGED. Após a pesquisa e as análises realizadas foi possível avaliar que as empresas vinculadas ao SINDICERAM estão optando pela utilização do desligamento pelo motivo de acordo entre as partes e ainda indicaram que este novo motivo de rescisão está sendo viável para suas empresas.

PALAVRAS – CHAVE: Empregado. Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467/2017.

AREA TEMÁTICA: Tema 05 - Contabilidade Tributária.

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho foi abordado o tema, a problematização, a justificativa e a estrutura, em relação à aplicação nas empresas do motivo de rescisão contratual por comum acordo conforme Lei nº 13.467, Art. 484-A da reforma trabalhista de 11/2017.

No Brasil o direito do trabalho teve sua formação sobre influências externas originárias de outros países no qual exerciam certa pressão para que o país elaborasse suas leis trabalhistas. Sendo também influenciados devido a crescente criação legislativa de proteção ao trabalhador de demais países da Europa. Entretanto um dos principais motivos para elaboração de suas leis, foi o fato do país ingressar na Organização Internacional do trabalho, que foi criado pelo Tratado de Versailles (NASCIMENTO, 2013).

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



Deste modo, perante o grande compromisso assumido por ter adentrado nesse órgão, foi visto a necessidade da criação de normas para o direito do trabalho. Pelas influências internas, destaca-se o movimento operário onde havia a participação de imigrantes com inspirações anarquistas, pelo surto industrial originado da Primeira Guerra Mundial e pela política trabalhista no governo de Getúlio Vargas (NASCIMENTO, 2013).

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenadas, onde cada profissão tinha uma norma específica, prejudicando outras profissões na qual tinham poucas ou não haviam essas normas a serem seguidas, ficando fora da proteção legal. Perante a esse grande crescimento das leis, em 1943 foi criada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), onde foram reunidos as leis e os decretos específicos de cada profissão já criados sobre o direito individual, coletivo e o processual, assim tornando-se a primeira Lei geral que se aplica a todos os empregados sem distinção entre a natureza do trabalho (NASCIMENTO, 2013).

Desde então com o passar dos anos a CLT começou a ficar defasada em relação ao surgimento de novas áreas e mudanças do trabalho, então entre 1985, no governo Sarney até o governo de Fernando Henrique Cardoso que terminou em 2003, ocorreram dezenove propostas de reforma trabalhistas, porém nenhuma foi sancionada devido às sucessivas crises econômicas e pela falta de compromisso dos governos com a reforma que iniciará (DINIZ, 2005).

Apenas em 2017 entrou em vigor a reforma trabalhista, sancionada pelo governo de Michel Temer, trazendo um grande impacto para a população em geral devido as grandes mudanças ocorridas nela (BRASIL, 2017).

Dentre as implementações da reforma trabalhista, pode-se destacar a criação da rescisão por acordo mútuo ou acordo entre as partes, no qual o empregado de forma legal pode solicitar ao empregador um acordo para reincidir o contrato com a empresa, deixando assim a ilegalidade que ocorria em determinadas rescisões, onde era efetuado um acordo entre empregado e empregador, porém era devolvido à empresa a multa do FGTS de 40%, e a empresa demitia o empregado pelo motivo de demissão sem justa causa.

Diante das informações apresentadas, tem-se o seguinte questionamento: As empresas do ramo da indústria Cerâmica associadas ao SINDICERAM estão adotando o artigo 484-A da reforma trabalhista Lei 13.467/2017? O trabalho tem como objetivo geral verificar se as empresas do ramo da indústria Cerâmica associadas ao SINDICERAM estão adotando o artigo 484-A da reforma trabalhista Lei 13.467/2017.

Para alcançar o objetivo geral, observa-se os seguintes objetivos específicos: i) Apontar os principais pontos históricos do direito do trabalho; ii) identificar as principais alterações trabalhistas; iii) Analisar o nível de conhecimento das empresas pesquisadas em relação a reforma trabalhista.

A reforma trabalhista é um assunto importante que está muito visível atualmente, trazendo mudanças para os trabalhadores e também para os empregadores, sendo uma dessas a rescisão por acordo mútuo, é importante que empregadores e empregados estejam cientes dos direitos e obrigações legais.

Ao estudar o tema em questão, pode-se avaliar a preparação, e adaptação das empresas para a aplicação do novo motivo de rescisão, contribuindo teoricamente, apresentando por meio de estudo a modificação da CLT e aplicação do artigo 484-A nas empresas.



O tema do estudo é relevante, pois, com a reforma trabalhista, há uma nova perspectiva entre empregados e empregadores, oferecendo um novo motivo de rescisão por comum acordo, de forma legal perante a Lei, podendo partir a iniciativa de ambas as partes, possibilitando uma forma de rescindir o contrato de trabalho de forma amigável. Por meio da pesquisa, foram disponibilizadas ao acadêmico as informações referentes à adoção do artigo 484-A, tratando-se da viabilidade da aplicação do mesmo nas empresas do ramo da indústria Cerâmica vinculadas ao SINDICERAM.

Para contribuição acadêmica, pode-se destacar o fato de se tratar de um assunto relativamente novo, visto que a reforma trabalhista com ênfase no artigo 484-A foi aprovada recentemente. Dessa forma as empresas devem ter o conhecimento em como aplicar a rescisão, sabendo a forma de cálculo da mesma, para que seja esclarecido ao empregado e evitando problemas que poderão ocorrer.

Ao término da seção introdutória, este trabalho está estruturado de acordo com as seguintes seções: fundamentação teórica; procedimentos metodológicos; análises e discussão dos resultados empíricos; e considerações finais. No estudo teórico é apresentado o tema de pesquisa abordando a visão das empresas em relação ao novo motivo de rescisão aprovado na reforma trabalhista. Após, apresentam-se os procedimentos metodológicos com o método, abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Posteriormente são discutidos os resultados. Ao final são apresentadas as considerações finais, sugestões para pesquisas futuras.

2 FUDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta etapa serão apresentados os principais aspectos referentes ao tema e ao problema do trabalho, utilizando livros e artigos sobre trabalho e a legislação trabalhista. Evidenciando os conceitos desde a origem do trabalho, passando pela reforma trabalhista de 2017, destacando a rescisão por acordo mútuo, e também demonstrando as alterações ocorridas pela Lei 13.874 de Liberdade econômica de 2019.

2.1 ORIGENS DO TRABALHO

Segundo Martins (2009) a primeira forma de trabalho existente foi dado pela escravidão. Os escravos não tinham direitos, tendo apenas o dever de trabalhar. Onde não era considerado como sujeito do direito, mas sendo tratados como propriedade de seus patrões. Neste período o trabalho escravo era por tempo indefinido, ou propriamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter condições para o trabalho.

Na Grécia antiga acreditava-se que o trabalho consistia apenas pela força física despendida pelos escravos, onde os nobres não trabalhavam e podiam ser livres. E nas classes mais pobres o trabalho era considerado como uma atividade honrosa. (MARTINS, 2009).

Já em Roma os escravos eram considerados como um objeto, e os trabalhos eram desonrosos. Foi onde também surgiu a relação daqueles que tinham vontade de trabalhar em troca de pagamento. Sendo assim foi estabelecido à organização do trabalho do homem livre. (MARTINS, 2009).



Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2013), a partir do século XVIII, com a exploração de atividades industriais, surgiu o capitalismo industrial. O termo “revolução industrial” apresenta o conjunto das transformações técnicas, econômicas e sociais, que surgiu com a sociedade industrial nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra e após disseminou-se para a Europa e Estados Unidos. Nessa época, foi notável o desenvolvimento de novas técnicas de produção e de invenções industriais.

Com a tecnologia foram desenvolvidas novas técnicas de produção de modo mais prático facilitando o trabalho em geral, deste modo inicia-se mudanças na economia, onde ocorre uma grande produção em menor tempo de trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Com o rápido crescimento da tecnologia aplicada a diversos setores do trabalho, a mão de obra teve uma grande alteração onde em alguns ramos, os empregados foram substituídos por máquinas, assim reduzindo a quantidade de pessoas necessárias para executar o trabalho. Desta forma foram realizados diversos protestos e rebeliões que causaram destruições de máquinas. Com o passar dos anos a situação foi sendo alterada novamente com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, onde as empresas voltaram a admitir uma maior quantidade de empregados para operar as máquinas, porém os salários destes empregados foram mais baixos devido ao processo de produção não ser mais artesanal onde o custo de produção era maior (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Com a queda do Feudalismo surge a bandeira do liberalismo, onde as leis marcadas devem ditar as regras da economia. Tendo a grande influencia de Darwin com a teoria da seleção natural (a Lei do mais forte), criando assim o individualismo exacerbado, em que o estado não poderia intervir nas relações de trabalho, exceto quando a liberdade estivesse em perigo. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Segundo Martins (2004), a jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas por dia de trabalho no verão, contudo, na maioria das vezes terminava com o pôr-do-sol por questões de qualidade de trabalho e não por proteção aos trabalhadores. A partir do momento que foi criado o lampião a gás o trabalho passou a ser prestado em média entre 12 e 14 horas por dia. Onde várias indústrias passaram a trabalhar no período noturno.

Passando assim a ter a necessidade da intervenção do estado em relação ao trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos de modo geral pelos empregadores, a ponto de ser exigido serviços em jornadas de trabalho excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia, pagando metade ou menos do salário que eram pagos aos homens. (MARTINS, 2004).

Com a intervenção do estado, para melhorar o bem estar social e as condições de trabalho, o empregado passa a ser protegido de forma jurídica e econômica. Dessa forma é assegurada uma superioridade jurídica ao empregado em função de sua inferioridade econômica. E a Lei passa a estabelecer regras para que tenham o mínimo de dignidade para se trabalhar, no qual todos os empregadores deverão respeitar. (MARTINS, 2004).

2.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA

Segundo Martins (2014), a denominação direito do trabalho surge na Alemanha em 1912, no qual o assunto aborda a relação do trabalho em geral,



exceto o trabalho na indústria, do operário e/ou sindicatos. Porém em 1956 por conta da Lei nº 2.724 a legislação social ou do trabalho que era utilizada pelas faculdades de direito, passam a utilizar a expressão Direito do Trabalho, onde assim incorpora também o direito industrial e comercial.

O direito do trabalho surge como um ramo moderno do direito associado à revolução industrial, os conflitos entre o capital e o trabalho e a questão social com um propósito regulador da nova ordem econômica, social e política.

Neste sentido, Reis de Paula (2004) afirma que o direito do trabalho originou-se para que houvesse uma proteção perante aos trabalhadores, garantindo alguns benefícios ou o mínimo de dignidade para prestação de seu trabalho.

Para Ferreira (2003), foi percorrida uma longa jornada na questão da evolução, que nesse caso pode-se destacar algumas fases deste caminho, iniciando pela repressão-conflitual, onde ocorreram diversos conflitos civis com certa violência; Posteriormente a fase mudou se caracterizando pela tolerância e cooperação, tendo como base desta fase, o processo de juridificação das relações de trabalho, e o crescimento progressivo de direitos sociais e laborais; E a fase do reconhecimento-participação-colaboração, que ficou marcada pela consolidação dos direitos trabalhistas, com base na legitimidade e no modo de regulação salarial fordista, e também pelo desenvolvimento e flexibilização das relações de trabalho.

Deste modo, essa divisão corresponde aos períodos do capitalismo liberal, capitalismo organizado e capitalismo desorganizado.

Esse terceiro período coincide com o desenvolvimento da chamada Revolução Tecnológica, ou Terceira Revolução Industrial, onde corresponde a uma série de transformações na base da economia capitalista, com avanço da informática em geral, contribuindo para o desenvolvimento das telecomunicações. (SINGER, 1997).

A partir dessas identificações, ressalta-se a necessidade de uma nova ciência sócio jurídica capaz de incluir no campo da sociologia jurídica a percepção do Direito como sistema globalizado, pluralista e, inclusive, informal (ANJOS, 2005).

2.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2013) o período que da início a Independência do Brasil (1822) até a Abolição da Escravatura (1888), havendo o trabalho escravo, não houve condições para o desenvolvimento da legislação trabalhista.

O fato marcante dessa época é a abolição da escravatura em 1888. Sobre a Lei Áurea, pode-se destacar como um ponto chave da história do direito do trabalho no Brasil, pois a Lei teve um papel relevante quanto à prática social em relação ao direito do trabalho com mudanças na forma de trabalho e nos direitos e deveres de todos os envolvidos, sendo empregados e empregadores (DELGADO, 2010).

No momento da abolição da escravatura, é aberta a possibilidade ou não do surgimento de um direito laboral, haja vista que anteriormente, não haviam trabalhadores livres (SILVA JUNIOR, 2015).

O Direito do trabalho tem seu início no Brasil com Getúlio Vargas no ano de 1930, onde neste mesmo ano foi criado o Ministério do trabalho, Indústria e Comércio. Portanto com a criação deste ministério, começaram a ser criados decretos em relação a cada profissão, estipulando e criando algumas regras para



um trabalho digno, como a determinação de carga horária para se trabalhar, férias, salário mínimo, entre outros (MARTINS, 2014).

Apesar dos decretos criados a partir de 1930, a primeira constituição a tratar de Direito do Trabalho foi apenas em 1934, onde a mesma estipulou a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção das mulheres e menores de idade, e férias remuneradas (MARTINS, 2014).

Nascimento (2013) afirma que a partir de 1932 até 1937 foram instaladas 38 comissões mistas de conciliação que servia como um intermediador entre trabalhadores e empregadores para resolver conflitos coletivos. Já para as questões individuais foram criadas pelo Governo as Juntas de conciliação e julgamento, que era composta pelo total de 75 juntas, essa estrutura composta por juntas e comissões foi bastante criticada, pois não estavam preparadas para propor soluções e eram consideradas fracas.

2.4 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

Devido à criação de diversos decretos e leis de trabalhos, foram observados muitas divergências e desacordos nessas leis, pois para cada profissão tinha sua norma, então em 1943 foi criada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), onde foram reunidos as leis e os decretos específicos de cada profissão já criados sobre o direito individual, coletivo e o processual, assim tornando-se a primeira Lei geral que se aplica a todos os empregados sem distinção entre a natureza do trabalho (NASCIMENTO, 2013).

Na Constituição de 1967 ocorreram algumas alterações dos direitos trabalhistas, onde se pode destacar a criação do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), algo também relevante que foi definido, foi a proibição de realização de greve para os empregados do serviço público (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2013).

Nascimento (2013) cita que em 1955 foi proposta uma revisão da CLT, porém a mesma não teve sucesso. Apenas em 1975 foram iniciados os estudos para uma nova revisão da CLT, esses estudos foram concluídos em 1976 onde era composta por 920 artigos, onde assim o trabalho passou a ter novas regras e direitos para empregados e empregadores.

Em 1988, foi criada a nova Constituição, onde nela pode-se destacar a criação da licença maternidade de 120 dias para as empregadas grávidas sem que as mesmas tenham perdas em relação ao seu salário, onde continuam recebendo de forma integral, também foram criadas a licença paternidade e ajuste da jornada semanal de trabalho (BRASIL, 1988).

Apenas em 2017 entrou em vigor a reforma trabalhista, sancionada pelo governo de Michel Temer. Em 14/07/2017 foi aprovada a Lei 13.467/2017 no qual trouxe para os trabalhadores diversas mudanças, e devido as grandes mudanças ocorrida nela, boa parte da população não aceitou essa reforma, onde as pessoas indicam que foram cortados diversos direitos dos trabalhadores (BRASIL, 2017).

2.5 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRABALHISTA

Na reforma trabalhista ocorreram algumas alterações e inclusões significativas, no qual pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1 – Alterações da CLT Lei 13.467/2017.

Continua

DESCRIÇÃO	ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Rescisão Comum Acordo	Não existia.	Art. 484. Poderá ocorrer a rescisão com modalidade de acordo entre as partes, na qual o aviso prévio será pago ou trabalhado apenas a metade do período, porém o empregado não poderá solicitar o requerimento de seguro desemprego.
Contrato Intermitente	Não existia.	Art. 443. Por meio deste artigo, são definidos os termos a que se rege o contrato de trabalho para os empregados intermitentes.
Contribuição Sindical	Art. 545. Na folha mensal do mês de março, todo empregador deveria descontar o valor equivalente a um dia de trabalho da folha dos empregados, independentemente de sua autorização.	Art. 545. Com esta alteração, o empregador apenas poderá realizar o desconto da contribuição sindical se o empregado fornecer uma autorização de desconto previamente estipulada.
Fracionamento de Férias	Art. 134. As férias poderiam ser fracionadas em no máximo dois períodos, não podendo um destes ser inferior a 10 dias.	Art. 134. As férias poderão ser fracionadas em três períodos, sendo que um destes não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.
Jornada In Itinere	Art. 58. Quando o local de trabalho era de difícil acesso, o tempo utilizado para a ida e retorno do trabalho considerava-se como horas In Itinere. excepcionais, quando pode ser dividida em dois períodos. (Art. 134)	Art. 58. Com a alteração, este tempo. Conclusão Destinado ao trajeto trabalho/casa, não será computado, por não ser tempo à disposição do empregador.
Gestante/Lactante	Art. 394 Empregadas gestantes ou	Art. 394. Por meio desta

em trabalho insalubre	lactantes não poderiam trabalhar em local insalubre, independentemente de seu percentual.	alteração, as empregadas gestantes ou lactantes, poderão trabalhar em local insalubre desde que seja baixo nível de insalubridade.
-----------------------	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Lei 13.467/2017.

No Quadro 1 pode-se observar algumas das principais alterações na reforma trabalhista. Com essas alterações ocorreram grandes mudanças na forma de trabalho na relação de empregado e empregador.

Em 20/09/2019 foi aprovada a Lei 13.874 que trouxe novas mudanças na legislação trabalhista, assim como a reforma trabalhista de 2017, ocorreram alterações tanto para empregado quanto para empregador. Uma das principais alterações nesta Lei é referente a carteira de trabalho, onde destaca-se o fato de o empregado poder acessar suas informações de forma digital. A CTPS digital pode ser instalada em celulares e funcionará como uma extensão do documento físico, o empregado poderá consultar no aplicativo seus contratos de trabalho, bem como suas anotações gerais como, férias, alterações salariais, alterações de cargos, os dados da empresa, entre outros (BRASIL, 2019).

A CTPS digital substitui a Carteira de Trabalho e Previdência Social em papel, e seus dados serão alimentados com as informações geradas pelas empresas no eSocial, essa ferramenta facilitará os processos nas empresas e reduzirá a burocracia existente. Assim automaticamente com a prestação destas informações para o eSocial, ficará disponível os dados para os empregados, onde desta forma o empregado poderá acompanhar diariamente estas informações e basicamente fiscalizar se estão sendo informados os dados corretamente. Com esta nova Lei, a CTPS em formato físico é substituída pela CTPS digital, porém quem já possui essa CTPS deverá guardá-la, pois ela irá comprovar seu tempo de trabalho anterior. E nos casos em que a empresa ainda não está obrigada ao envio do eSocial, as informações devem continuar sendo geradas pelo modo manual (BRASIL, 2019).

Em relação as atuais mudanças trabalhistas com a adequação das empresas ao eSocial e consolidação desta nova obrigação trabalhista, foi divulgado no site do eSocial (2019) que para o ano de 2020, ocorrerá a substituição de duas grandes obrigações acessórias, sendo elas a RAIS – Relação Anual das Informações Sociais, e o CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. O CAGED será substituído pelo eSocial a partir de 1º de janeiro de 2020 para admissões e desligamentos ocorridos após esta data, porém não serão para todas as empresas, mas sim para aquelas que estão enquadradas nos três grupos iniciais conforme faseamento do eSocial. Já a RAIS será substituída no ano de 2020, com declaração do ano base 2019 para as empresas enquadradas nos dois primeiros grupos de envio do eSocial conforme faseamento. Além da substituição dessas obrigações divulgadas recentemente, a SEFIP passa pelo mesmo processo, onde já vem sendo substituída pelas informações prestadas ao eSocial e DCTF Web conforme tabela de faseamento do eSocial. Futuramente todas as informações prestadas via eSocial deverão substituir basicamente a grande maioria das obrigações acessórias trabalhistas, simplificando e concentrando todas as informações em uma única obrigação acessória.



2.6 RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão do contrato de trabalho é a consequência do término de uma relação de vínculo entre empregador e empregado, possuindo várias formas e motivos de realizá-los, de modo que tendem a produzir efeito jurídico diferenciados, em regra geral, ocorrem as incidências de verbas rescisórias de tipo e importância também distintos de acordo com o motivo do desligamento efetuado (DELGADO, 2007).

Martins (2006, p. 346) estabelece que a rescisão do contrato de trabalho como “a terminação do vínculo de empregado, com extinção das obrigações para os contratantes”.

É preferível utilizar o termo cessação do contrato de trabalho, pois inclusive, a legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91) também fala da cessação de seus benefícios. A CLT, porém, em muitos artigos emprega a palavra rescisão, e, muitas vezes, na prática se utiliza o termo extinção, que vamos observar como sinônimos. (MARTINS, 2008, p. 343).

Para estabelecer o término do contrato, diferente de como ocorre na origem do vínculo empregatício, é necessário que se faça um documento específico para dar quitação das verbas devidas e direitos adquiridos ao longo do tempo, que é definido como o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

As rescisões de contrato de trabalho referem-se à extinção do contrato estabelecido por empregado e empregador, onde o mesmo é anulado, ou seja, rescindido. Dentro desse fim do contrato haverá os motivos nos quais podem ocorrer o fim do ciclo de trabalho (FILIPE; GARCIA, 2013).

Conforme a CLT indica, quando ocorre a extinção do contrato de trabalho, é de responsabilidade do empregador realizar as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e também comunicar o desligamento do empregado aos órgãos competentes. Quanto ao pagamento das verbas rescisórias deverá seguir o prazo estabelecido conforme a reforma trabalhista que atualmente são 10 dias corridos para qualquer motivo de rescisão (BRASIL, 2017).

Segundo Julião e Santos (2009), o fim do ciclo de trabalho entre empregado e empregador pode ser unilateral ou bilateral. Nas rescisões que são do tipo bilateral, ambas as partes possuem a liberdade de regular seus interesses. Já as rescisões do tipo unilateral ocorrem quando uma das partes indica a vontade de sair da empresa, no caso de empregados, ou de dispensa/despedia no caso do empregador, e ambos os tipos podem ser com ou sem justa causa.

A rescisão do contrato de trabalho é ocorrida pelo desligamento do empregado da empresa em que presta serviço. Esse término do contrato pode ocorrer por diversos motivos, dentre eles, os principais são: Pedido de demissão, onde o empregado comunica sua saída; Demissão sem justa causa, quando o empregador demite o empregado sem motivo definido; e Demissão por justa causa, onde o empregador demite o empregado quando há uma infração prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, desde que comprovada. (FELIPPINI, 2010).

2.6.1 Rescisão por pedido de demissão



A extinção do contrato de trabalho segundo Nascimento (2004) pode ser por iniciativa do empregado, onde se caracteriza por pedido de demissão, assim o empregado não poderá retirar o seu saldo de FGTS depositado pela empresa ao longo do período de trabalho, além disso, o empregado que pedir demissão deverá comunicar o aviso prévio ao seu empregador, o empregado pode optar pelo não cumprimento do aviso trabalhado, podendo o empregador descontar os dias de aviso prévio não trabalhados.

A demissão ocorre quando o empregado informa ao empregador que não deseja mais prestar o serviço à empresa, optando pelo término do vínculo empregatício, essa comunicação não precisa de justificativa, pois o empregado pode sair no momento desejado, porém deverá cumprir com as exigências legais determinadas no contrato de trabalho (FELIPE; GARCIA, 2013).

Felipe e Garcia (2013, p.15) afirmam que “não seria apropriado falar em “pedido” de demissão, pois o que ocorre é o empregado simplesmente demitir-se, não tendo que depender da aceitação do empregador para se desligar do emprego”.

2.6.2 Rescisão por demissão sem justa causa

A rescisão por demissão sem justa causa, ocorre por iniciativa do empregador, onde o mesmo opta por rescindir o contrato de trabalho com seu empregado, sem um motivo específico, não desejando mais a prestação de seus serviços na empresa, nesse caso o empregador é obrigado conforme CLT a pagar a multa do FGTS de 40% sobre o valor do saldo em banco (JULIÃO; SANTOS, 2009).

O empregador pode desligar o seu funcionário sem motivo específico, ou seja, define-se como demissão sem justa causa, desta forma, cabe ao empregador arcar com todos os valores econômicos integrais e/ou proporcionais de direito do empregado, sendo esses valores referente a aviso prévio, 13º salário, férias, saldo de salários e valores de FGTS, e também o empregado possui o direito ao seguro-desemprego (MARTINS, 2004).

O empregador poderá optar por avisar ao empregado com antecedência que será demitido, conforme prazos definidos na CLT, assim o mesmo deverá trabalhar para cumprir os dias de aviso prévio. Mas na maioria das vezes, o empregador opta pela demissão no ato, dessa forma é necessário pagar os dias de aviso prévio indenizados, assim como seus reflexos em férias em 13º salário.

2.6.3 Rescisão por demissão com justa causa

A dispensa com justa causa ocorre quando o empregador realiza o desligamento do empregado, encerrando assim o vínculo empregatício com a empresa, a motivação desta rescisão ocorre por um ato grave cometido pelo empregado na questão disciplinar. Neste motivo de rescisão o empregado tem direito ao recebimento de férias vencidas, 13º salário, saldo de salário dos dias trabalhados na competência da rescisão (FELIPE; GARCIA, 2013).

Antes de ocorrer o desligamento em si, poderá haver suspensão ou advertências. Deve ser avaliada pela empresa a frequência das faltas, e também quando ocorrem, dependendo do ramo da empresa, as faltas podem ser em períodos com demanda alta de trabalho. Assim a empresa deve identificar essas faltas e pode classificar como faltas leves ou graves, podendo ser aplicado



advertências verbais e/ou escritas, suspensão do trabalho, e em último caso o desligamento da empresa (MORAES SÁ, 2013).

Martins (2004, p. 371) “Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na Lei”.

Para que seja possível caracterizar uma rescisão com justa causa, devem ser observados os motivos no qual está destacado no artigo 482 da CLT, que menciona diversos motivos de condutas possíveis do empregado que podem ser caracterizados como justa causa. Tal rescisão deverá estar exatamente enquadrada em algum dos motivos citados, para que seja enquadrado no motivo de rescisão com justa causa (MICHEL, 2015).

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. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em Lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 2017).

Dessa forma, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por demissão com justa causa apenas se o empregado tenha infringido os itens dispostos na CLT.

2.7 RESCISÃO POR ACORDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Antes da reforma trabalhista que entrou em vigor em 11/2017, eram realizadas rescisões chamadas especificamente de “acordo”. Geralmente essas rescisões ocorriam por iniciativa do empregado, onde solicitava aos empregadores que fizessem esse acordo, dessa forma entravam em um consenso para efetuar o desligamento. Esse acordo funcionava da seguinte forma: O empregado era demitido sem justa causa, assim teria o direito de receber o seguro desemprego, e recebia também o FGTS que era depositado pelo empregador, além da multa de 40% do FGTS. Porém como era feito esse acordo, no qual era informal e ilegal, o empregado deveria repassar a multa do FGTS ao empregador, muitas vezes os empregados agiam de má fé e não efetuavam a devolução da multa conforme pré-estabelecida no acordo. Esse acordo conforme citado, era ilegal, podendo ocasionar problemas com a justiça para ambas as partes. (TORRÊS, 2018).



2.8 RESCISÃO POR ACORDO LEI 13.467/2017

A rescisão por acordo entre as partes ou acordo mútuo foi instituída pelo Governo Federal, que entrou em vigor na reforma trabalhista em 11/2017, pela Lei 13.467, especificamente no artigo 484-A da CLT.

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; 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. (BRASIL, 2017).

Em geral, a rescisão é um acordo entre empregado e empregador, onde deverão entrar em um consenso para definição do mesmo, podendo ser de interesse do empregado, onde deverá consultar o empregador para essa definição. Vale ressaltar que deverá ser respeitado o princípio da autonomia da vontade, onde poderá ou não alguma parte recusar esse acordo. O principal objetivo é reduzir a burocracia, onde não haverá participação de sindicatos e Justiça do trabalho, e acabar com o acordo ilegal antes utilizado, buscando a efetivação dos direitos dos envolvidos. Estando as partes de comum acordo, ficará amparada pela Lei a rescisão por acordo. (GIARLLARIELLI, 2018).

2.8.1 Vantagens

Para o empregado permanece a maioria das verbas rescisórias na integralidade, metade do aviso prévio em caso de indenização, metade da multa sobre os depósitos de FGTS, e movimentação da conta do FGTS. O empregado se desliga da empresa recebendo verbas a que não teria direito se pedisse demissão. Já o empregador, pode evitar más atitudes dos empregados que pretendem sair da empresa, evitando “corpo mole”, faltas e não comprometimento, visto que o mesmo não está contente no trabalho. (FERRI, 2018).

2.8.2 Desvantagens

Como algumas desvantagens, cita-se: o não acesso ao recebimento do seguro-desemprego, tendo em vista que é de interesse do empregado e possui conhecimento do término do contrato; saque de apenas 80% do FGTS; e metade da multa do FGTS, no caso 20% do saldo total (RODRIGUES, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo do trabalho serão apresentadas as metodologias da pesquisa realizada, onde serão apresentados os enquadramento metodológicos do estudo. Segundo Martins e Theófilo (2009), a metodologia tem como objetivo o



aperfeiçoamento dos critérios utilizados nas pesquisas, e serve como um caminho para se chegar ao objetivo desejado.

3.1 ENQUADRAMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa possui abordagem do problema como qualitativa, analisando a inclusão de um novo motivo de rescisão que passou a vigorar pela Lei 13.467/2017, Art. 484-A da reforma trabalhista. A abordagem qualitativa se caracteriza pela coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou melhorar as perguntas de pesquisas para auxílio na interpretação (SAMPLIERA; COLLADO; LÚCIO, 2013).

Em relação ao objetivo, caracteriza-se por uma pesquisa descritiva, visto que é identificado e relatado as informações do estudo, demonstrando a empregados e empregadores o novo tipo de rescisão conforme determina a reforma trabalhista. Segundo (BEUREN, 2006) a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinados fatos ou fenômenos sem manipulá-los, utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados, define-se assim como, identificar, relatar, e comparar os dados.

Quanto aos procedimentos, foi realizado um estudo de multicaso. O estudo de caso é caracterizado pela pesquisa que compreende análise de dados concentrada em um único caso, servindo para aprofundar o conhecimento em uma situação específica, já o multicaso segue na mesma linha, porém utilizando a retirada de informações de mais de uma base de pesquisa da mesma fonte estudada, absorvendo informações reais para aplicar os estudos (BEUREN, 2006).

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Esta pesquisa possui o intuito de avaliar se a rescisão por acordo entre as partes está sendo adotada nas indústrias cerâmicas associadas ao SINDICERAM, primeiramente foi realizado um comparativo a fim de avaliar se ocorreu o crescimento da utilização deste motivo de rescisão desde sua criação utilizando a base de dados do CAGED, e também foi elaborado e aplicado um questionário com 11 questões.

O questionário foi dividido em duas seções, sendo a primeira determinando a caracterização da empresa, e a segunda sobre o conhecimento e aplicação sobre a legislação trabalhista, onde foi possível atingir o objetivo desta pesquisa.

As perguntas presentes neste questionário foram encaminhadas via e-mail para onze empresas vinculadas ao SINDICERAM, no período de 14 de outubro de 2019 à 04 de Novembro de 2019 e tivemos o retorno de sete empresas com o questionário respondido. Após a coleta dos dados, foram realizadas as análises das informações e foram criados os gráficos para demonstração destas informações.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, serão apresentadas as análise de dados, que levam a responder o objetivo da pesquisa. Com base no questionário aplicado nas empresas e no levantamento de informações perante a base de dados do CAGED referente as rescisões, será apresentado o resultado destas análises.



4.1 INFORMAÇÕES DOS DADOS DA PESQUISA

No ano de 2017 entrou em vigor a reforma trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, e nesta reforma ocorreram várias alterações em relação ao vínculo de empregador e empregado. Dentre as alterações, está a inclusão do novo motivo de rescisão que se refere ao acordo para desligamento do empregado, no qual está sendo abordada nesta pesquisa.

Com a inclusão deste novo motivo de rescisão definido como acordo entre as partes, há uma liberdade maior para o empregado que não esteja mais satisfeito com seu trabalho procurar seu superior e solicitar este acordo, mas cabe a empresa avaliar esta situação. O empregador também pode tomar a iniciativa de realizar o desligamento por acordo, desde que procure o empregado e proponha ao mesmo. Desta forma, para utilização deste motivo de rescisão ambas as partes devem estar de acordo para que se formalize o desligamento.

Deste modo, a pesquisa foi criada com o intuito de avaliar se as empresas de um determinado ramo tem o conhecimento sobre a reforma trabalhista e as suas alterações e se utilizam do novo motivo de desligamento disponível.

4.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA

Como a reforma trabalhista trouxe muitas mudanças para o vínculo de empregado e empregador, o departamento pessoal das empresas precisam estar qualificados e principalmente atualizados sobre as mudanças ocorridas, inclusive em relação ao desligamento por acordo, no qual há cálculos diferenciados dos motivos já existentes.

Desta forma conforme já citado foi criado um questionário com perguntas gerais onde aborda a caracterização das empresas com cinco questões, e perguntas específicas para avaliar conhecimento e aplicação sobre a legislação trabalhista com seis questões. E além do questionário, foi realizado a busca de informações junto ao CAGED a fim de comparar as respostas dos questionários com as informações contidas na base do governo.

Na base de dados do CAGED, foi realizada a análise por Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) referente a seção de Indústrias de Transformação no qual engloba todas as atividades referente a Cerâmicas em âmbito nacional. Assim para avaliar se houve o crescimento de rescisões por acordo analisamos o período a partir da implementação da Lei 13.467/2017 até Julho de 2019, nesta situação verificamos que houve um crescimento. No ano de 2017 ficou registrado o total de 974 rescisões, em 2018 ocorreu o total de 24.051 e em 2019 até o mês de Julho ocorreu 19.835, e possivelmente até o final deste ano irá superar o número de rescisões do ano anterior, assim pode-se destacar que este ramo da indústria Cerâmica passou a utilizar cada vez mais a rescisão por acordo entre as partes.

Foi realizada também a análise no CAGED da utilização deste modelo de rescisão por região, estado e cidade, onde foram analisados os totais de rescisões por acordo em todas as atividades e não apenas na Cerâmica.

Nas análises, foi identificado que até 07/2019, a região Sudeste teve o maior índice onde realizou 143.343 rescisões, seguida pelo Sul com 82.370, Centro-Oeste com 30.761, Nordeste com 27.387, e Norte com 11.371, e ainda destaca-se



que em todas as regiões ocorreu o crescimento gradativo da utilização deste motivo de rescisão.

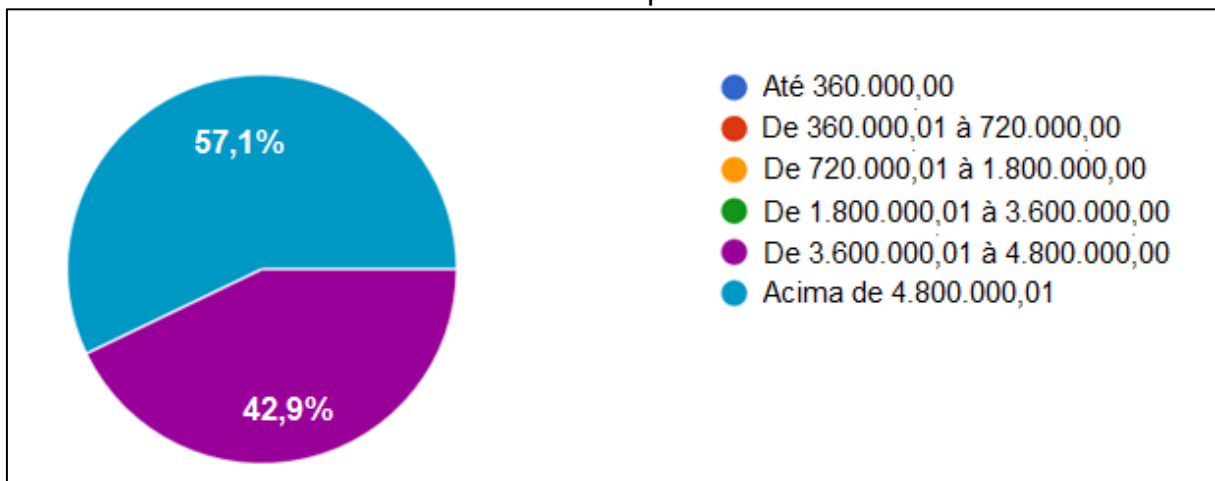
No estado de Santa Catarina foi verificado que ocorreu um crescimento da utilização da rescisão por acordo, em 2017 teve 517 rescisões, em 2018 ocorreu 13.048 rescisões e em 2019 até o mês de Julho ocorreu o total de 10.496 e possivelmente também irá ultrapassar o número de rescisões dos anos anteriores.

Analisamos a cidade de Criciúma onde estão localizadas a maior parte das empresas vinculadas ao SINDICERAM, onde podemos destacar que ocorreu um grande crescimento na utilização da rescisão por acordo, sendo em 2017 o total de 14 rescisões, em 2018 o total de 549, e até 07/2019 já ocorreu 381 rescisões por acordo, e acompanhado os números nacionais, possivelmente neste ano irá superar o número de rescisões dos anos anteriores.

Com estas análises foi possível identificar no ramo da cerâmica e também nas demais atividades de trabalho em âmbito nacional e por regiões, estão sendo adotadas cada vez mais a utilização do motivo de rescisão por acordo entre as partes.

Além da pesquisa com os dados do CAGED, conforme citado, foi aplicado o questionário, onde o mesmo tem início com as perguntas gerais, sendo o primeiro questionamento referente média de faturamento da empresa.

Gráfico 1 – Faturamento médio anual das empresas.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

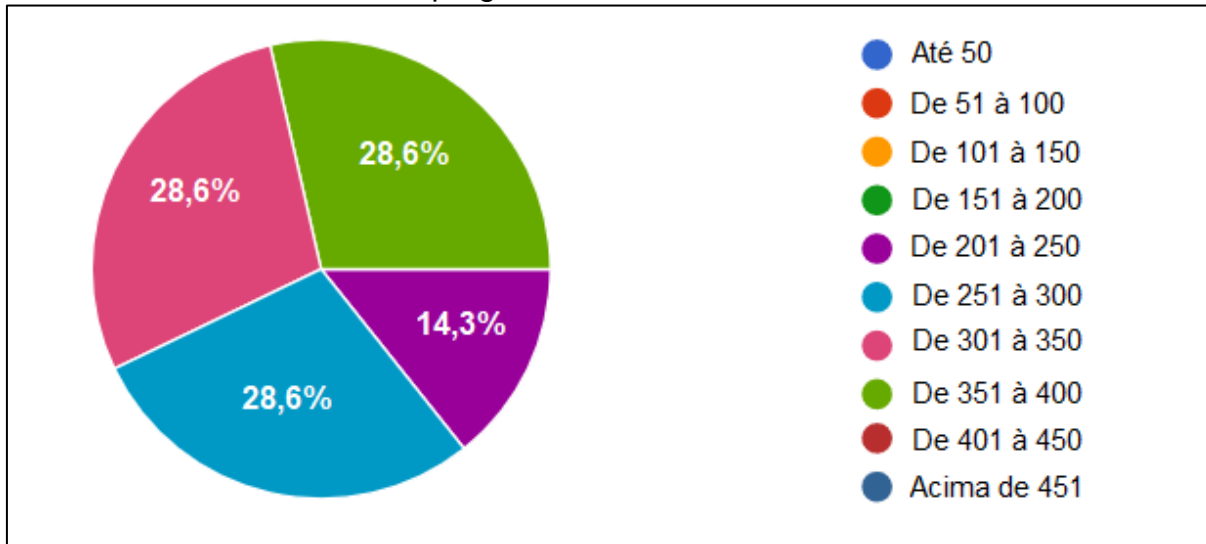
Conforme demonstrado no gráfico, observa-se que mais da metade das respostas obtidas, precisamente 57,1% das empresas possuem um faturamento anual superior à R\$ 4.800.000,01, e 42,9% possuem um faturamento de R\$ 3.600.000,00 até R\$ 4.800.000,00. Consideram-se microempresas aquelas que auferiram, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 e empresas de pequeno porte as empresas que possuem receita bruta superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 conforme determina a Lei Complementar nº 123/2006 (BRASIL, 2006).

As empresas no qual possuem o faturamento maior que R\$ 4.800.000,00 e menor ou igual a R\$300.000.000,00 são classificadas como média empresas, e as empresas cuja o faturamento seja maior que R\$300.000.000,00 são consideradas como grandes empresas.



A segunda pergunta era referente ao total de empregados contratados que a empresa possui atualmente trabalhando.

Gráfico 2 – Quantidade de empregados contratados.

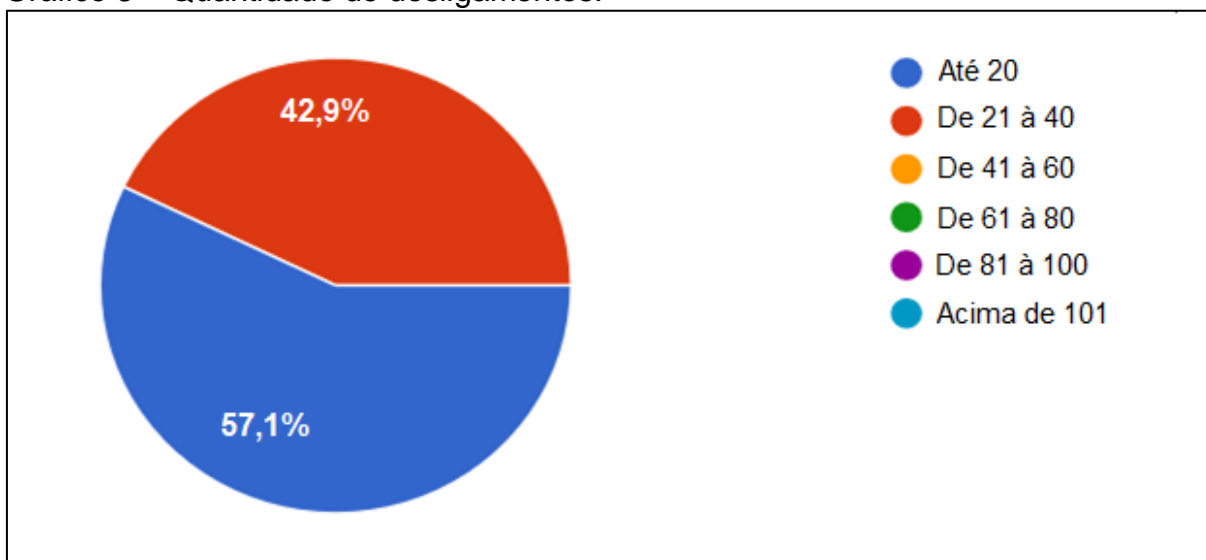


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No Gráfico 2, verifica-se que das respostas obtidas, as empresas possuem uma quantidade significativa de empregados contratados atualmente, sendo representados por 14,3% de 201 até 250, 28,6% de 251 até 300, 28,6% de 301 até 350, e 28,6% de 351 até 400.

O questionamento seguinte tratava-se de avaliar a média de rescisões mensais das empresas considerando todos os motivos de rescisões.

Gráfico 3 – Quantidade de desligamentos.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

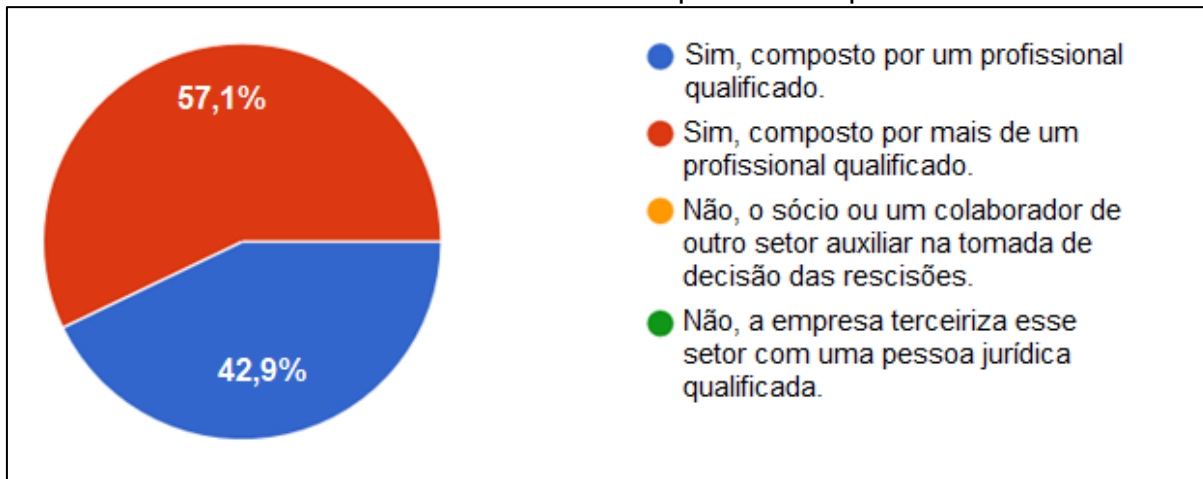
No Gráfico 3, verifica-se que as empresas não possuem uma alta rotatividade mensal comparado ao tamanho das empresas, onde há poucas



rescisões mensais, sendo representados por 57,1% com desligamentos de até 20 empregados por mês, e 42,9% de 21 à 40 empregados por mês.

O próximo questionamento foi para verificar se empresa possui setor de recursos humanos e/ou departamento pessoal?

Gráfico 4 – Setor de recursos humanos e/ou departamento pessoal.

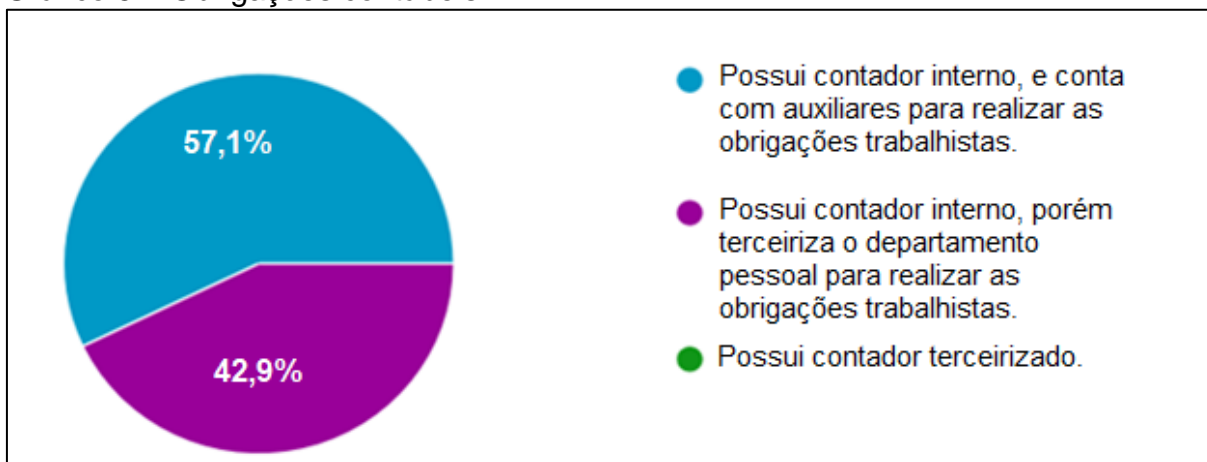


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No gráfico 4, verifica-se que todas as empresas entrevistadas possuem um setor de Recursos Humanos ou Departamento pessoal, sendo que mais da metade das empresas precisamente 57,1% possuem mais de um profissional qualificado, e 42,9% indicaram que possuem apenas um profissional qualificado.

Na última pergunta desta primeira seção, foi questionado as empresas quanto as obrigações contábeis, se possui contador interno, e conta com auxiliares para realizar as obrigações trabalhistas, se possui contador interno, porém terceiriza o departamento pessoal para realizar as obrigações trabalhistas, ou se possui contador terceirizado.

Gráfico 5 – Obrigações contábeis.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Com base no gráfico 5, verifica-se que 57,1% das empresas possuem contador interno e conta com auxiliares para realizar as obrigações trabalhistas, 42,9% indicam que possuem contador interno, mas o mesmo não participa das



obrigações trabalhistas, nenhuma das empresas indicaram possuir contador terceirizado.

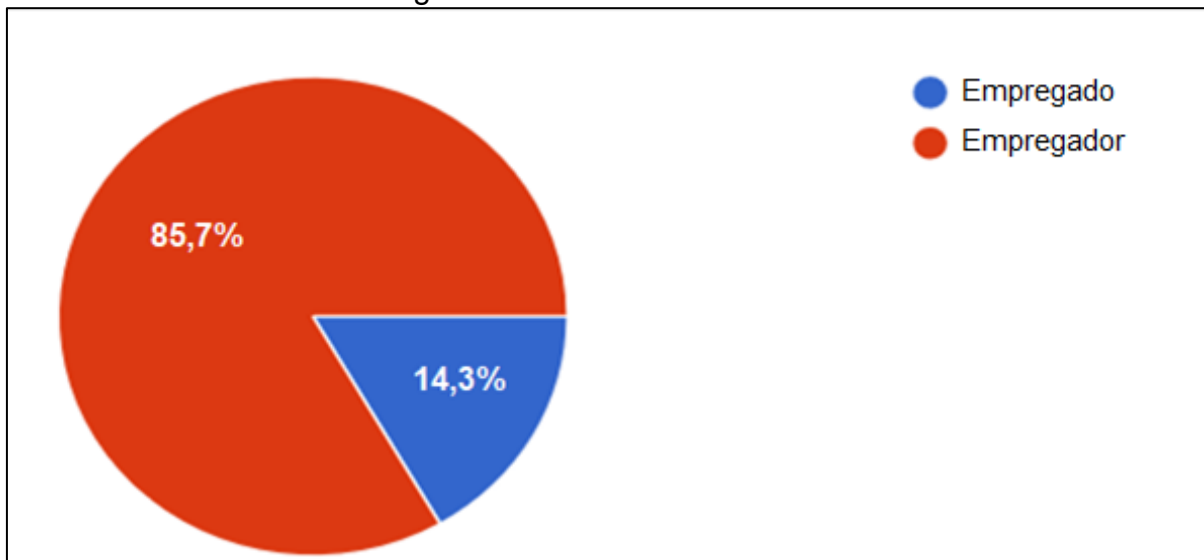
Os próximos questionamentos referem-se a perguntas específicas relacionadas ao conhecimento do setor pessoal da empresa com relação à Reforma trabalhista – Lei 13.467/2017, e também sobre o conhecimento e aplicação do motivo de rescisão de acordo entre as partes implementado pela reforma.

A primeira pergunta desta segunda seção foi saber se a empresa possui conhecimento sobre as alterações ocorridas na reforma trabalhista Lei 13.467/2017. Nesta questão, todas as empresas apontaram que possuem o conhecimento sobre as alterações ocorridas com a reforma trabalhista de 2017. Assim destaca-se que as empresas estão buscando estar sempre atualizadas perante a legislação e suas devidas alterações. Nesta situação podemos identificar que como as empresas estão bem atualizadas perante a legislação, o aumento gradativo da utilização da rescisão por acordo vem de encontro ao conhecimento que as empresas possuem.

O próximo questionamento tratava-se de avaliar se as empresas passaram a utilizar o novo motivo de rescisão por acordo. Neste questionamento também obtivemos unanimidade nas repostas, onde foi possível avaliar que todas as empresas passaram a utilizar este novo motivo de rescisão. Comparando esta resposta com os dados obtidos do CAGED e também com a resposta anterior destaca-se o crescimento da utilização da rescisão por acordo entre as indústrias cerâmicas.

A pergunta seguinte estava ligada ao questionamento anterior, nos casos das empresas estarem utilizando este motivo de rescisão, foi questionado se na grande maioria a iniciativa estava partindo da própria empresa, ou por parte dos empregados.

Gráfico 6 – Iniciativa do desligamento.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Com base no gráfico 6, obtivemos o total de 85,7%, ou seja, a grande parte das empresas responderam que a iniciativa parte do próprio empregador de efetuar desligamento por acordo, e apenas 14,3% responderam que essa iniciativa se da pelo próprio empregado de comunicar a empresa sua vontade de desligar-se por um acordo amigável. Nesta situação uma das possíveis causas pode ser devido



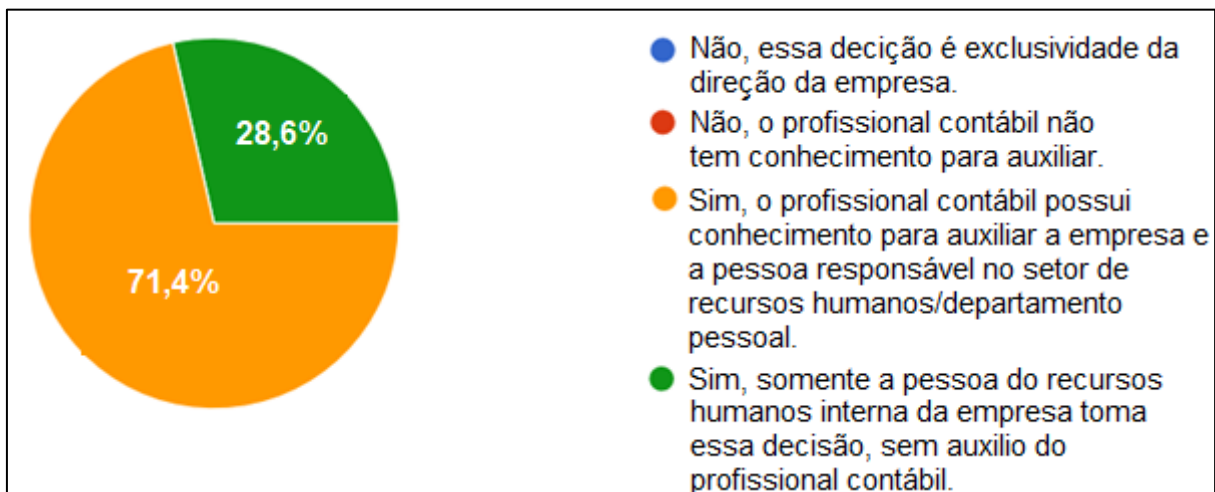
a falta de conhecimento e também de interesse dos empregados em geral em relação as alterações ocorridas na legislação trabalhista.

Este novo questionamento está ligado as duas perguntas anteriores, onde foi questionado o motivo de a empresas não estarem utilizando o novo motivo de rescisão. Nesta pergunta não obtivemos nenhuma resposta devido a todas empresas indicarem que estão utilizando este novo motivo de rescisão.

O próximo questionamento possui o intuito de avaliar se as empresas acreditam que seja viável efetuar a extinção do contrato de trabalho por este novo motivo de rescisão. Todas as empresas que responderam, indicaram ser viável a utilização do novo motivo de rescisão.

A última pergunta realizada foi para saber se a empresa entende que o profissional contábil pode auxiliar na tomada de decisão do motivo da rescisão.

Gráfico 7 – Tomada de decisão.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

A grande maioria das empresas 71,4% indicaram que o profissional contábil possui conhecimento para auxiliar a empresa e a pessoa responsável no setor de recursos humano/departamento pessoal, e 28,6% responderam que somente a pessoa do recursos humanos interna da empresa toma essa decisão, sem auxílio do profissional contábil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o princípio das relações de trabalho, havia diversas formas de executar as atividades trabalhistas, porém haviam poucas regras ou leis indicando quais direitos e deveres de cada um. Os trabalhadores basicamente tinham poucos direitos nos quais suas rotinas tornavam-se exaustivas com carga horária diária muito longa, com baixas remunerações, e sem condições de trabalhos adequadas.

Assim com o passar dos anos, e com a evolução constante do trabalho, ocorreu o surgimento do direito do trabalho e conseqüentemente da legislação trabalhista. Desta forma começou a ser observada a necessidade de criação de leis para garantir o trabalho justo, impondo limites, respeito e dignidade aos trabalhadores. Assim as leis foram se adequando a cada área do trabalho, buscando atender a todos os tipos de funções, garantindo de forma legal os direitos de empregados e também dos empregadores.



Em 2017, ocorreu à aprovação da reforma trabalhista por meio da Lei 13.467/2017, onde houveram algumas alterações em artigos da CLT, e também inclusões de novos artigos. A reforma trabalhista ficou bastante dividida, onde muitos empresários e especialistas em Direito do trabalho não concordavam com as alterações ocorridas. Em análises a essas alterações e inclusões, podemos destacar alguns pontos positivos e também negativos.

Como pontos positivos podemos destacar o parcelamento das férias, no qual passou a ser possível dividi-las em até três períodos; a desburocratização para recebimento do seguro desemprego e saque do FGTS, tendo em vista que não há mais a necessidade de homologação da rescisão pelo sindicato; e a rescisão por acordo entre as partes, onde passa a ser permitido que o empregado e empregador possam rescindir o contrato por comum acordo, esse novo motivo de desligamento torna-se interessante para os trabalhadores que tenham interesse de pedir demissão, mas não fazem isso para não perder em sua totalidade seus direitos trabalhistas.

Como pontos negativos, podemos destacar em contra partida a desburocratização citada no ponto positivo, onde neste caso o empregado não possuirá o auxílio do sindicato para verificar se as verbas pagas pelo empregador estavam corretas; o intervalo de almoço passa a ser no mínimo de 30 minutos, no qual antes da reforma era de no mínimo 60 minutos; também em contra partida ao ponto positivo referente a rescisão por acordo, no qual este motivo de rescisão não dá direito ao empregado de recebimento do seguro desemprego.

Com as alterações ocorridas, houve a criação do novo motivo de rescisão por acordo entre as partes ou acordo mútuo, que entrou em vigor em 11/2017, pela Lei 13.467, no artigo 484-A da CLT, sendo este o tema abordado na presente pesquisa. A legislação não deixa claro de qual lado deve partir este pedido, entende-se que ambas as partes podem declarar ao outro seu desejo do desligamento por este motivo, cabendo assim a aceitação da outra parte, assim efetivando este acordo.

Com a inclusão da rescisão por acordo na legislação brasileira, pode-se destacar alguns pontos importantes relacionado ao empregado, empregador e para a economia do país. Para o empregado haverá o recebimento da multa rescisória em 20%, e também o saque do FGTS em 80% sobre o saldo depositado durante o vínculo trabalhista, ainda destaca-se que o empregado seja desligado da empresa de forma amigável, sem que prejudique a si mesmo ou a empresa. Para os empregadores, a dispensa por acordo será mais benéfica, pois o desembolso da verba rescisória é efetivamente menor do que o desligamento tradicional por demissão, se o aviso prévio for indenizado deverá ser pago a metade do valor total, e também não há contribuição de 10% do Saldo do FGTS. Já para o país, ocorre a diminuição de processos trabalhistas, pois a rescisão é acordada por ambas as partes e não apenas de forma unilateral, além do fato de ocorrer injeção de dinheiro na economia, nos casos de diminuição de pedido de demissão e aumento de desligamentos por acordo.

Um dos principais objetivos é de eliminar o acordo ilegal antes utilizado, esse acordo para ser demitido já era praticado, sendo totalmente informal, onde não havia qualquer segurança jurídica para ambos os lados, já que perante a Lei, esta prática era considerada como uma fraude, então com a inclusão deste motivo de rescisão possuindo o acordo legal amparado pela Lei deverá extinguir a prática ilegal antes ocorrida.



Esta pesquisa possui abordagem do problema como qualitativa, no qual se caracteriza pela coleta de dados sem medição numérica, já em relação ao objetivo, a pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo no qual compara as informações coletadas. Em relação aos procedimentos, foi realizado um estudo de multicaso.

Por meio da pesquisa realizada, pode-se destacar que os objetivos gerais e específicos desta pesquisa foram atingidos. Com base nas informações retiradas das por meio da pesquisa bibliográfica, foi possível identificar os principais pontos históricos do direito do trabalho, alcançando assim o primeiro objetivo específico. O segundo objetivo era de identificar as principais alterações trabalhistas, que também por meio das pesquisas bibliográficas foram alcançados. O terceiro objetivo era analisar o nível de conhecimento das empresas pesquisadas em relação a reforma trabalhista, no qual também foi possível alcançá-lo por meio do questionário aplicado nas empresas. Com os objetivos específicos atingidos, foi possível também alcançar o objetivo geral por meio do questionário aplicado e nas pesquisas realizadas com os dados estatísticos obtidos pelo site do CAGED.

Por meio desta pesquisa foi possível avaliar então que as empresas Cerâmicas do Sul de Santa Catarina que estão associadas ao SINDICERAM estão cientes e se mantendo atualizadas das alterações quem vem sendo ocorridas nas rotinas do departamento pessoal e que passaram a utilizar este novo motivo de rescisão incluído na reforma trabalhista, muito pelo fato da viabilidade econômica, quanto pela opção de não manter empregados que já não estejam satisfeitos, ou nos quais a empresa não necessite mais de seus trabalhos, podendo evitar a diminuição de sua produtividade e conflitos internos.

A aplicação da pesquisa possuiu algumas limitações, uma das principais dificuldades foi do retorno do questionário pelas empresas, onde o questionário foi encaminhado à onze empresas e obtivemos o retorno de sete. Para a obtenção das respostas, foram encaminhados e-Mails em duas ocasiões diretamente para as empresas, e também foi encaminhado para o sindicato para que o mesmo repassasse para as empresas vinculadas. Desta forma ainda foi possível obter mais da metade das repostas das empresas entrevistadas. E também a obtenção de dados estatísticos perante o CAGED, no qual possui acesso restrito e não é aberta diretamente a população.

Como sugestão para pesquisas futuras, poderá ser realizada uma pesquisa para avaliar a visão dos empregadores sobre a rescisão por acordo entre as partes em escritórios de contabilidade.



REFERÊNCIAS

- ANJOS, F. A. . Direito do Trabalho: um direito democrático na sua origem. In: Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2005, Fortaleza. Anais do XIV Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2005.
- BEUREN, Ilse Maria. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3. ed. ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2006. 195 p. ISBN 8522443912
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. BRASIL, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.
- BRASIL, 2006. Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em: 10 Nov. 2019.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 2019. BRASIL, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.
- BRASIL. ESOCIAL: eSocial substitui informações para RAIS e CAGED. 2019. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-substitui-informacoes-para-rais-e-caged>>. Acesso em: 20 out. 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007
- DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de Direito de Trabalho. 2010. p. 105.
- DINIZ, Simone. Interações entre os Poderes Executivo e Legislativo no Processo Decisório: Avaliando Sucesso e Fracasso Presidencial. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, nº 1, 2005, pp. 333 a 369. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v48n2/a04v48n2>> Acesso em: 12 out. 2018.
- FELIPPINI, Ocimar Paulo. Extinção do contrato de trabalho: efetividade da assistência e da homologação. Anais da ii jornada interdisciplinar de pesquisa fema 2010 issn 2177-1103. Disponível em: <<http://www.fema.com.br/sitenovo/wp-content/uploads/2016/09/12-Extin%C3%A7%C3%A3o-do-Contrato-de-Trabalho-1.pdf>> . Acesso em: 12 out. 2018.



FERREIRA, António Casimiro Trabalho procura justiça. 2003. Tese (Doutoramento) Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra (mimeo).

FERRI, Marjorie. Acordo entre empregador e empregado: ainda vale a pena?

Disponível em:

<https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/12/cadernos/jornal_da_lei/603663-acordo-entre-empregador-e-empregado-ainda-vale-a-pena.html>. Acesso em: 12 out. 2018.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodologia de pesquisa. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 624 p. ISBN 9788565848282

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013. 1406 p. ISBN 9788530944629

GIARLLARIELLI, Gustavo. Distrato: entenda essa modalidade de acordo. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67022/distrato-entenda-essa-modalidade-de-acordo>>. Acesso em: 12 out. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013. 1396 p. ISBN 9788522476145

JULIÃO, Izabela de Fátima; SANTOS, José Marcos dos. Tipos de rescisões do contrato de trabalho. Revista científica eletrônica de administração – issn: 1676-6822 Ano IX – Número 16 – Junho de 2009 – Periódicos Semestral. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/dMC29pwZUHSomeu_2013-4-30-18-16-47.pdf>. Acesso em: 12 out. 2018.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 247 p. ISBN 9788522455683

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 19.ed. atual. até 11/2003. São Paulo: Atlas, 2004. 895 p. ISBN 8522438706

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

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

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 4p.

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014. 305 p. ISBN 9788522488735

MICHEL, Verônica Lima. Considerações sobre a demissão por justa causa.

Disponível em:

<https://www.lex.com.br/doutrina_27621342_CONSIDERACOES_SOBRE_A_DEMISSAO_POR_JUSTA_CAUSA.aspx>. Acesso em: 12 out. 2018.



- MORAES SÁ, Rodrigo. Dispensa por justa causa: improbidade, incontinência de conduta e mau procedimento e desídia. Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza, ano MMXII, Nº. 000009, 10/07/2013. Disponível em: <<https://semanaacademica.org.br/artigo/dispensa-por-justa-causa-improbidade-incontinencia-de-conduta-e-mau-procedimento-e-desidia>> Acesso em: 12 out. 2018.
- MTE. GOV . CAGED. 2019. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>>. Acesso em: 05 out. 2019.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. 1199 p. ISBN 8502046209.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p. ISBN 9788502203167.
- REIS DE PAULA, Carlos Alberto. Prefácio. In: Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da Constituição Federal. CUNHA, Carlos Roberto. Porto Alegre: Sergio Antonio19Fabris Editor, 2004.
- RODRIGUES, Diandra. Direitos na Rescisão do Contrato de Trabalho por Mútuo Acordo. Disponível em: <<https://dicasjuridicas.jusbrasil.com.br/artigos/577545362/direitos-na-rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-mutuo-acordo?ref=serp>>. Acesso em: 12 out. 2018.
- SILVA JÚNIOR, Manoel Nicolau da. História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 03 set. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.54338&seo=1>>. Acesso em: 12 out. 2018.
- SINGER, Paul Israel. O papel do Estado e as políticas neoliberais. In: Globalização, metropolização e políticas neoliberais. Regina Maria A. Fonseca Gadelha (org.). São Paulo: EDUC, 1997.1
- TORRES, Lucena. Demissão por acordo: você sabe o que é?. Disponível em: <<https://lucenatorresadv.wordpress.com/2018/07/06/demissao-por-acordo-voce-sabe-o-que-e/>>. Acesso em: 12 out. 2018.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Prezado (a) Senhor (a)

Sou acadêmico da nona fase do curso de Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder algumas perguntas, com o intuito de agregar o desenvolvimento deste Trabalho de Conclusão de Curso, que por sua vez, tem o objetivo de “Avaliar o conhecimento e a utilização do motivo de rescisão de acordo entre as partes nas empresas cerâmicas associadas ao Sindicato das Indústrias de Cerâmica - SINDICERAM”.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico, assim o nome da empresa não será divulgado.

Atenciosamente,
Mateus José Miguel de Medeiros

1 – Caracterização da empresa

1.1 Qual a média do faturamento anual da empresa:

Até 360.000,00 De 360.000,01 à 720.000,00 De 720.000,01 à 1.800.000,00
 De 1.800.000,01 à 3.600.000,00 De 3.600.000,01 à 4.800.000,00 Acima de 4.800.000,01

1.2 Qual a quantidade de empregados contratados que a empresa possui?

Até 50 De 51 à 100 De 101 à 150 De 151 à 200 de 201 à 250
 De 251 à 300 De 301 à 350 De 351 à 400 De 401 à 450 Acima de 451

1.3 A empresa possui em média quantas rescisões mensais considerando todos os motivos de rescisão?

Até 20 De 21 à 40 De 41 à 60 De 61 à 80 De 81 à 100
 Acima de 101

1.4 A empresa possui setor de recursos humanos e/ou departamento pessoal?

Sim, composto por um profissional qualificado.
 Sim, composto por mais de um profissional qualificado.
 Não, o sócio ou um colaborador de outro setor auxilia na tomada de decisão das rescisões.
 Não, a empresa terceiriza esse setor com uma pessoa jurídica qualificada.



1.5 A empresa quanto as obrigações contábeis:

- Possui contador interno, e conta com auxiliares para realizar as obrigações trabalhistas.
 Possui contador interno, porém terceiriza o departamento pessoal para realizar as obrigações trabalhistas.
 Possui contador terceirizado.

2 – Conhecimento e aplicação sobre a legislação trabalhista

2.1 O setor pessoal da empresa possui conhecimento sobre as principais alterações incorridas com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 – Reforma trabalhista?

- Sim Não

2.2 Com a reforma trabalhista, o contrato de trabalho pode ser extinto por acordo entre o empregador e o empregado, conforme artigo 434 da CLT. Esta rotina passou a ser utilizada no setor de departamento pessoal da empresa?

- Sim Não

2.3 Caso a resposta do item 2.2 seja sim, a proposta de acordo ocorre na sua maioria, por parte do empregado ou empregador?

- Empregado Empregador

2.4 Caso a resposta do item 2.2 seja não, por qual motivo a empresa não utiliza deste novo motivo de rescisão?

R:

2.5 Com base nas informações que possui sobre este modelo de rescisão, a empresa acredita ser viável a extinção do contrato de trabalho por este motivo?

- Sim Não

2.6 A empresa entende que o profissional contábil pode auxiliar na tomada de decisão do motivo da rescisão?

- Não, essa decisão é exclusividade da direção da empresa.
 Não, o profissional contábil não tem conhecimento para auxiliar.
 Sim, o profissional contábil possui conhecimento para auxiliar a empresa e a pessoa responsável no setor de recursos humanos/departamento pessoal.
 Sim, somente a pessoa do recursos humanos interna da empresa toma essa decisão, sem auxílio do profissional contábil.