

# **Inclusão do artigo 484-A na CLT: um estudo sobre a aplicação da rescisão por acordo entre as partes em uma empresa do setor moveleiro da Serra Gaúcha**

**Aluna: Luciana Regina Araldi**  
**Orientadora no TCC I e TCC II: Prof. Ma. Sinara Jaroseski**  
**Semestre: 2022-2**

## **Resumo**

A Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou diversos tópicos relacionados ao direito do trabalho. Uma dessas mudanças foi a inclusão do artigo 484-A na CLT, que trata de uma nova modalidade de rescisão contratual: a rescisão por acordo entre as partes, em que empregador e empregado entram em um acordo para encerrar o contrato de trabalho. Esse modelo de rescisão e suas particularidades ainda geram muitas dúvidas para empregadores e empregados e não há muitas informações sobre como e quando a rescisão por acordo entre as partes é aplicada em empresas. Com isto, o objetivo da pesquisa é especificar como é tratada a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes em uma empresa do setor moveleiro da Serra Gaúcha. Para tal, um estudo de caso foi realizado nesta empresa, por meio de uma entrevista semiestruturada, um questionário e a análise dos dados referentes às rescisões por acordo mútuo efetuadas na empresa. A pesquisa classifica-se como descritiva e tem natureza qualitativa e quantitativa. Com os resultados obtidos, entende-se que a empresa estudada utiliza o artigo 484-A devidamente, isto é, somente quando realmente há um acordo entre empregador e empregado e um total entendimento, por parte do empregado, dos valores rescisórios deste acordo. Ademais, compreendeu-se que, normalmente, empregados com menor instrução possuem um menor conhecimento sobre questões do direito do trabalho e que, assim, este modelo de rescisão pode ser um risco para esses trabalhadores em algumas situações.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho. Rescisão. Acordo.

## **1 Introdução**

Os direitos trabalhistas no Brasil começaram a tomar forma em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamenta as relações trabalhistas, pelo então presidente Getúlio Vargas. Desde lá, diversas mudanças ocorreram em termos de leis que tratam do trabalho no país. Como exemplo, há o reconhecimento ao direito à greve e ao descanso semanal de 24 horas consecutivas, em 1946; a limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais e a criação da licença maternidade com duração de 120 dias, em 1988. Porém, uma das transformações mais recentes e significativas na CLT ocorreu no ano de 2017: a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista.

O contrato de trabalho, segundo Resende (2020), é um acordo de vontades, expresso ou não, em que o empregado se coloca a serviço do empregador. Neste contrato, o empregado tem a garantia de alguns direitos fundamentais, como a limitação da jornada de trabalho, as férias, o décimo terceiro salário, o salário mínimo, entre outros. A Reforma Trabalhista mudou algumas das características atreladas a alguns desses direitos. Foram mais de cem artigos da CLT que sofreram alterações e, entre elas, está a divisão das férias que agora pode ser em até três períodos, a contribuição sindical que passa a ser facultativa e o afastamento das atividades

para gestantes ou lactantes, que somente acontecerá se as atividades forem consideradas insalubres em grau máximo.

Todavia, nesse estudo o foco será em uma novidade específica que essa lei trouxe: a rescisão por acordo entre as partes, tratada no artigo 484-A da CLT. Anteriormente à Reforma Trabalhista, havia os seguintes tipos de rescisão do contrato de trabalho: demissão sem justa causa, demissão com justa causa, pedido de demissão, rescisão indireta e rescisão por culpa recíproca. Com a Lei nº 13.467/17, a rescisão por acordo mútuo entre empregado e empregador passou a ser mais uma opção. Esse modelo de rescisão, segundo Pipek, Dutra e Magano (2017), acontece quando ambas as partes têm interesse em encerrar o contrato de trabalho e, desse modo, as verbas rescisórias serão devidas pela metade.

Por ser uma lei recente, tendo sido sancionada em 2017, ainda há dúvidas sobre as mudanças que ela trouxe e, especificamente sobre a rescisão por acordo entre as partes, ainda é preciso ter mais informações em relação a como e quando ela está sendo utilizada em empresas. Assim, esse artigo busca responder o seguinte questionamento: Como é tratada a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes em uma empresa do setor moveleiro da Serra Gaúcha?

Com base na questão de pesquisa, o objetivo do estudo é especificar como é tratada a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes em uma empresa do setor moveleiro da Serra Gaúcha. Com o propósito de operacionalizar o objetivo maior deste estudo traçaram-se alguns objetivos específicos: destacar as mudanças históricas no direito do trabalho; identificar em que situações o acordo entre as partes para a rescisão do contrato de trabalho é realizado; indicar quais são as características da rescisão por acordo entre as partes que são benéficas para empregadores e empregados; apontar o nível de conhecimento dos empregados em relação a matérias do direito do trabalho; levantar valores que indicam as diferenças entre a rescisão por acordo entre as partes, a demissão sem justa causa e o pedido de demissão.

Como já mencionado, a Reforma Trabalhista é um tema relativamente novo e é preciso que haja mais análises e discussões sobre essa lei. Também, até então, a rescisão por acordo mútuo não é um assunto que é especificamente abordado em muitos artigos, livros, revistas, etc. Por esses motivos, o estudo é necessário e será importante para acadêmicos, empregadores, empregados e para a sociedade em geral.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 História do direito do trabalho no Brasil**

O direito do trabalho teve origem na Inglaterra, após a Revolução Industrial do século XVIII, em razão do desemprego (causado pela substituição da mão de obra por máquinas) e da redução de salários, momento em que os trabalhadores, agora concentrados em grande quantidade em fábricas, conjuntamente perceberam que faziam parte de um cenário de injustiça social, sendo cada vez mais explorados pelos donos do capital (MARTINS, 2019).

Com o agravamento dessa situação e após a organização de greves por trabalhadores, o Estado passou a interferir a fim de normatizar as relações de trabalho. Essa regulamentação buscou impedir a exploração do trabalhador, primeiramente garantindo a liberdade profissional e individual do cidadão e, mais tarde, limitando a jornada de trabalho diária. Leis trabalhistas continuaram a ser criadas e alteradas pelo Estado, até a atualidade (SILVA JÚNIOR, 2015).

Já no Brasil, de acordo com Delgado (2019), a história do direito do trabalho iniciou com a assinatura da Lei Áurea em 1888, a qual extinguiu a escravidão. Assim, o primeiro período da evolução do direito do trabalho no país foi de 1888 até 1930 e é chamado de fase de manifestações incipientes ou esparsas. Nesse período, segundo o autor, o movimento operário ainda não tinha grande capacidade de organização e pressão.

A segunda fase chama-se institucionalização do direito do trabalho, começando em 1930 e mantendo seus plenos efeitos até a Constituição de 1988. Em 1930, no governo de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de tratar da questão social. A Constituição de 1934 estabeleceu alguns direitos trabalhistas, como a pluralidade sindical, o salário mínimo, a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, entre outros. Em 1943, a legislação trabalhista foi alterada, ampliada e estruturada em um único diploma normativo: a Consolidação das Leis do Trabalho. Com o fim do governo de Vargas em 1946, a Constituição Federal desse ano incluiu uma lei sobre o direito de greve e o repouso semanal remunerado (DELGADO, 2019).

Por último, segundo Delgado (2019), há o terceiro período: o da transição democrática do direito do trabalho brasileiro, iniciado com a Constituição de 1988. Há alguns pontos de avanço democrático nessa Carta Magna, como a introdução da negociação coletiva trabalhista, a consagração de vários direitos individuais trabalhistas e a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior do Brasil. Ademais, Basile (2018) cita que a Constituição Federal de 1988 reúne todos os principais direitos e garantias do trabalhador no título “Direitos e Garantias Fundamentais” e os denomina como direitos sociais, os quais não podem ser abolidos nem por emenda constitucional.

O direito do trabalho no Brasil está em constante mudança e a CLT, a primeira regulamentação dos direitos do trabalho no país, com o passar dos anos passou a ser, segundo Lima, Teixeira e Giacomelli (2019, p. 61), “questionada por não refletir mais as relações trabalhistas contemporâneas e necessitar de atualização”. Porém, “[...] essas atualizações são fruto de embates políticos que impõem retrocessos a direitos já conquistados” (LIMA; TEIXEIRA; GIACOMELLI, 2019, p. 61). Foi nesse contexto que surgiu a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

## 2.2 Direito do trabalho

Compreendendo-se a história do direito do trabalho no Brasil, é viável definir o que é trabalho e o direito do trabalho. O trabalho existe desde os primórdios da civilização e, havendo vida humana, continuará a existir. No Brasil, o trabalho é reconhecido como um direito social e, internacionalmente, como um direito humano. Assim, o direito do trabalho brasileiro tem por objeto de investigação científica o trabalho humano prestado por uma pessoa física, sob as ordens de alguém ou por conta alheia, de forma não eventual e mediante retribuição (LEITE, 2021).

O direito do trabalho ou legislação social, conforme Zainaghi (2021, p. 1), “é o ramo da ciência jurídica em que são estudados os princípios e normas relativos à relação de emprego” e estuda principalmente o direito privado.

A Constituição Federal reconhece a existência do direito do trabalho como ramo autônomo do direito e apresenta um inciso (III do artigo 186) em que se refere ao respeito a este. Assim, por força constitucional, o direito do trabalho ocupa um lugar estratégico na formação da ordem social e econômica, concretizando os direitos da dignidade humana, da justiça social, da cidadania e da democracia. Desse modo, ataques ao direito do trabalho podem ser considerados ataques a esses direitos (ALMEIDA; ALMEIDA, 2020).

Porém, apesar de sua importância, há dificuldades em exercer o direito do trabalho no Brasil ultimamente, como explicam Lima, Teixeira e Giacomelli (2019, p. 212):

[...] o mercado tem exigido cada vez mais qualificação para se encaixar no perfil esperado pelas instituições, além de outras dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, que, diante dos baixos salários, procuram na política de assistência social outros benefícios para a manutenção de necessidades básicas, como Bolsa Família, cesta básica, benefício de prestação continuada e demais programas sociais, conforme critérios de elegibilidade.

Concluindo esta observação, Lima, Teixeira e Giacomelli (2019) apontam que o direito do trabalho tem a função de garantir a segurança e a proteção do trabalhador, todavia, com as últimas reformas nas leis trabalhistas, tal compromisso com o trabalhador vem sendo negligenciado, pois o interesse econômico se sobrepõe ao da classe trabalhadora.

### 2.3 Contrato de trabalho

Conforme o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943). Porém, Delgado (2019, p. 613) afirma que a melhor definição do contrato de trabalho é a seguinte: “[...] o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”. Por sua vez, Leite (2021) conceitua contrato individual de trabalho como o negócio jurídico que institui direitos e deveres para as partes envolvidas, guiando-se pelo direito do trabalho.

O contrato de trabalho, de acordo com Silva e Rezende (2016), necessita de alguns elementos que são: agente capaz (empregado e empregador devem ser capazes de realizar o contrato de trabalho, ou seja, o empregado não pode ser menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos); consentimento (manifestação de vontade das partes sobre o mesmo objeto); objeto lícito (o contrato de trabalho não será firmado se tiver por objeto trabalho ilícito, isto é, trabalho que se qualifica como crime ou infração penal); forma prescrita ou não proibida por lei (pode ser realizado tácita ou expressamente).

Assim, o contrato de trabalho é classificado quanto à forma, que pode ser tácito ou expresso, e quanto à duração, que pode ser por prazo determinado ou indeterminado. O contrato tácito acontece quando uma pessoa presta serviços de forma contínua, subordinada e pessoal, sem que as partes tenham expressado diretamente o pacto. No contrato expresso há uma demonstração de vontade clara das partes em celebrar a relação jurídica empregatícia, sendo ela verbal ou escrita. Após classificada a forma do contrato, pode-se especificar sua duração: o contrato por prazo indeterminado é o mais comum, apresentando um termo inicial e sem previsão de término; e o contrato por prazo determinado é aquele que tem data de início e fim e tem no máximo dois anos de duração, salvo o contrato de experiência, que pode ser pactuado pelo prazo máximo de noventa dias (FERREIRA, 2021).

Além disso, o contrato individual de trabalho possui três elementos naturais: a jornada de trabalho, o salário e o cargo (ou função). Caso um desses itens não seja definido no contrato, prevalecerá o seguinte: a jornada de trabalho terá duração máxima de oito horas diárias e 44 semanais, como estabelece o artigo 7, inciso XIII da Constituição Federal; o salário será igual ao recebido por outro empregado da empresa que faça serviço equivalente, conduzindo-se pelo artigo 460 da CLT, ou, caso isso não seja possível, paga-se o salário mínimo; sem cargo definido, entende-se que o empregado fará todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal (SILVA; REZENDE, 2016).

Firmado o contrato de trabalho, ambas as partes, empregador e empregado, arcam com obrigações. O empregado tem como obrigações de conduta o comportamento de boa-fé, diligência e comprometimento na execução do trabalho. Já o empregador tem a obrigação de pagar as verbas salariais, como horas extras, adicional de insalubridade, férias, entre outras, e as outras parcelas econômicas decorrentes do contrato, mesmo que sem natureza salarial, como o FGTS e o vale-transporte. Ainda, o empregador deve assinar a carteira de trabalho do funcionário e emitir o documento de Comunicação de Acidente de Trabalho, em situações que seja necessário (DELGADO, 2019).

## 2.4 Reforma Trabalhista

A Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, foi sancionada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano. Foram anunciados como objetivos da reforma a retomada do crescimento econômico do Brasil; o aumento do número de postos de trabalho, e conseqüentemente, a diminuição dos índices de desemprego; e a modernização das relações trabalhistas. A Reforma Trabalhista alterou, inseriu ou revogou mais de cem artigos das normas de proteção ao trabalho, principalmente da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, a Lei nº 13.467/17 apresentou diversas mudanças nos direitos do trabalhador e nos custos trabalhistas pagos pelos empresários (FILGUEIRAS, 2019).

Para os objetivos deste artigo, vale apontar apenas as principais mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista. Pode-se destacar a nova e polêmica modalidade de contratação, chamada de trabalho intermitente, citada no artigo 443 da CLT. De acordo com Pipek, Dutra e Magano (2017), no trabalho intermitente o empregado pode ser contratado para trabalhar ocasionalmente e ser remunerado pelos serviços prestados apenas nesses períodos efetivamente trabalhados. Weigand Neto e Souza (2018, p. 75) apontam o seguinte exemplo de trabalho intermitente: “contratação de garçons em restaurantes para determinados dias da semana, durante horários de pico ou mesmo na alta temporada”. Filgueiras, Bispo e Coutinho (2018) argumentam que nesse modo de contratação o trabalhador ocupa uma posição vulnerável, porque não possui uma renda fixa e depende de convocações (que nem sempre são garantidas) para receber um rendimento.

A Lei nº 13.467/17 também alterou alguns aspectos das férias. Agora é possível dividi-las em até três períodos. Porém, um deles precisa ter pelo menos quatorze dias de duração e os demais pelo menos cinco. Além do mais, se tornou proibido para o empregado iniciar as férias nos dois dias que antecedem um feriado ou do dia do descanso semanal remunerado, evitando que o empregado seja prejudicado (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Sobre a remuneração do empregado, com a nova lei não integram o salário as ajudas de custos com limitação de até 50% do salário, o auxílio alimentação (desde que não seja concedido em dinheiro), as diárias para viagem e os prêmios. Assim, sobre esses valores não incidem os encargos trabalhistas (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

A jornada de trabalho foi outro ponto que sofreu alterações. O artigo 59-A da CLT permite que a jornada conhecida como 12 x 36, em que o empregado trabalha por doze horas consecutivas e tem repouso nas trinta e seis subseqüentes, seja aplicada para qualquer trabalhador. Ainda, o artigo 58 informa que o tempo gasto pelo empregado para deslocamento para o trabalho com transporte fornecido pela empresa, chamado de horas *in itinere*, não faz mais parte da jornada de trabalho (CARVALHO, 2017).

A contribuição sindical, que antes da Lei nº 13.467/17 era obrigatoriamente descontada da folha de pagamento dos empregados, passou a ser facultativa. Ou seja, o desconto só acontecerá quando o trabalhador o autorizar prévia e expressamente (MARTINEZ, 2018).

Por último, pode-se citar as alterações acerca da negociação coletiva. Segundo Weigand Neto e Souza (2018), no artigo 611-A da CLT foram definidos os temas que podem ser objeto de acordo coletivo, que são a jornada de trabalho, o banco de horas anual, o intervalo intrajornada, entre outros. Weigand Neto e Souza (2018, p. 134) também afirmam que o artigo 611-A “[...] legitima o negociado acima do legislado, ou seja, aquilo que constar na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho se sobrepõe à lei”. Por esses motivos, Barrense (2019) menciona que tal artigo é contrário a vários princípios constitucionais e que, com a liberdade fornecida a empresários para tratar de matérias da negociação coletiva, o trabalhador tem seus direitos afetados.

Apesar de muitas alterações terem sido realizadas na CLT com a aprovação da Lei nº 13.467/17, alguns direitos trabalhistas, os que são protegidos constitucionalmente (cláusulas pétreas), não foram modificados. Como exemplos há o FGTS, as férias, o aviso prévio, o

adicional de insalubridade e periculosidade, o 13º salário, o repouso semanal remunerado, o seguro-desemprego e o salário mínimo (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

## 2.5 Rescisão do contrato de trabalho

A rescisão do contrato de trabalho, conforme Silva e Rezende (2016), pode acontecer por diversas razões: há a possibilidade de ser por uma solicitação do empregado ou do empregador, por término do contrato de trabalho, por morte do empregado, entre outros. Quando ocorre a rescisão do contrato de trabalho, segundo Resende (2020), o trabalhador tem o direito de receber as verbas rescisórias, que são todos os valores pagos pelo empregador, como saldo de salários, 13º salário, férias vencidas e proporcionais, entre outros.

As verbas rescisórias que serão recebidas pelo empregado são determinadas por diferentes elementos. É preciso saber se o contrato é por prazo determinado ou indeterminado, se a iniciativa da rescisão foi do empregador, do empregado ou de ambos, se foi por justa causa ou sem justa causa, etc. Assim, cada modelo de contrato terá distintos cálculos rescisórios (LEITE, 2021).

A Lei nº 13.467/17 também alterou alguns pontos das extinções do contrato de trabalho. De acordo com Oliveira (2019), não é mais necessária a homologação da rescisão pelo respectivo sindicato ou pela autoridade do Ministério do Trabalho. Além disso, segundo Ferreira (2021), com a Reforma Trabalhista o prazo para a quitação das verbas rescisórias, independentemente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, passou a ser de dez dias, contados a partir do término do contrato de trabalho.

Previamente à Lei nº 13.467/17, uma rescisão de contrato de trabalho podia ser realizada dos seguintes modos: rescisão indireta, rescisão por culpa recíproca, rescisão do contrato por prazo determinado, demissão com justa causa, demissão sem justa causa e pedido de demissão.

A rescisão indireta, conforme Resende (2020), ocorre quando o empregador comete falta grave, ou seja, quando deixa de cumprir com as obrigações oriundas do contrato de trabalho. O autor cita que, nesse caso, o trabalhador deve se dirigir à Justiça do Trabalho e, se a ação de rescisão indireta do contrato de trabalho for acolhida pelo Judiciário, o contrato será rescindido e o empregador deverá pagar ao empregado todas as mesmas verbas de uma rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador.

Quando uma falta grave é cometida simultaneamente pelo empregador e empregado, caracteriza-se a rescisão por culpa recíproca. Neste cenário, o trabalhador tem direito de receber o saldo de salários; 50% do valor do aviso prévio; se houver, as férias vencidas, mais 1/3; 50% das férias proporcionais, mais 1/3; 50% do 13º salário proporcional; e indenização de 20% dos depósitos do FGTS (FERREIRA, 2021).

O contrato de trabalho por prazo determinado pode ser extinto quando seu tempo de duração for atingido. O empregado não receberá aviso prévio, mas tem direito ao saldo de salários; 13º salário; férias vencidas e/ou proporcionais; e depósitos do FGTS. O contrato por prazo determinado também pode ter extinção antecipada, tanto pelo empregador, quanto pelo empregado. Se por iniciativa do empregador, o empregado receberá o saldo de salários, 13º salário; férias proporcionais; depósitos do FGTS, mais multa de 40%; e indenização da metade da remuneração que seria paga até o término do contrato. Por iniciativa do empregado, este receberá o saldo de salários; 13º salário; férias proporcionais; e terá de suas verbas descontada 50% da remuneração equivalente aos dias que faltarem para o fim do contrato (LEITE, 2021).

Caso o empregado pratique uma conduta que se caracterize como falta grave, ele é suscetível a ser dispensado com justa causa. O artigo 482 da CLT elenca os motivos de falta grave, sendo treze no total. Pode-se destacar o ato de improbidade (desonestidade); o abandono de emprego; a violação de segredo da empresa; e a embriaguez habitual ou em serviço. Comprovada a falta grave, o empregado perde alguns de seus direitos na rescisão do contrato de trabalho, sendo eles o aviso prévio; o 13º salário e as férias proporcionais; e o FGTS, que

não pode ser sacado. Assim, ele terá direito de receber apenas o saldo de salários e as férias vencidas (RESENDE, 2020).

Já a demissão sem justa causa, segundo Pereira (2021), ocorre quando a prestação de serviços fornecida por determinado empregado não é mais vista como uma necessidade do empregador. A autora menciona que nesse modelo de rescisão o empregado deve ser comunicado do desligamento com trinta dias de antecedência ou receber a indenização do aviso prévio. Ainda, ela afirma que a demissão sem justa causa é a rescisão que oferece mais direitos ao empregado, sendo eles saldo de salários; aviso prévio indenizado ou trabalhado; férias vencidas e proporcionais, mais 1/3; 13º salário proporcional; saque do FGTS; multa compensatória do FGTS, de 40%; e seguro-desemprego.

Por fim, há o pedido de demissão. De acordo com Resende (2020), o pedido de demissão acontece no momento em que o empregado não tem mais interesse em prestar serviços ao empregador. O trabalhador, segundo o autor, deve avisar ao empregador com trinta dias de antecedência que o contrato será rompido, como forma de aviso prévio. Se o empregado não cumprir esse aviso, ele terá esse valor descontado de sua rescisão. As verbas rescisórias no pedido de demissão são compostas pelo saldo de salários, férias vencidas e proporcionais e 13º salário proporcional.

Mesmo com a Reforma Trabalhista de 2017, esses modelos de rescisão de contrato de trabalho não tiveram significativas alterações e seguem sendo uma opção para o encerramento de um contrato de trabalho. Porém, com a Lei nº 13.467/17, foi regulamentado mais um modo de rescisão: o acordo entre as partes.

#### 2.5.1 Rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes

Todas as rescisões de um contrato de trabalho antes da Lei nº 13.467/17 foram, de acordo com a legislação, realizadas por iniciativa do empregador ou do empregado. Caso não houvesse falta grave, apenas a demissão sem justa causa e o pedido de demissão eram as opções. Todavia, a Reforma Trabalhista introduziu um modelo de rescisão em que o empregador e o empregado podem entrar em um acordo para encerrar o contrato de trabalho, ou seja, a rescisão do contrato vem da iniciativa de ambos (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Essa nova modalidade de rescisão contratual, a rescisão por acordo entre as partes, foi incluída na CLT na forma do artigo 484-A, que regulamenta o seguinte:

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 (BRASIL, 2017).

A rescisão por acordo entre empregador e empregado, segundo Delgado e Delgado (2017), apresenta uma redução do valor das verbas rescisórias devidas pela empresa: o aviso prévio e o aviso prévio proporcional são pagos pela metade, caso seja indenizado; e a indenização sobre o saldo do FGTS é de 20%. As outras verbas trabalhistas são pagas em sua integralidade, sendo elas saldo de salários; férias vencidas e proporcionais, mais 1/3; e 13º salário proporcional. Ainda, o empregado poderá sacar até 80% dos depósitos do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

Mendes *et al.* (2018) argumentam que uma modalidade de acordo para o encerramento do contrato de trabalho já era utilizada antes da Reforma Trabalhista, porém de forma ilegal,

pois o empregado, em algumas situações, pedia ao empregador que o desligamento fosse realizado por meio da demissão sem justa causa, para que assim pudesse receber o seguro-desemprego e movimentar sua conta do FGTS. Nesse caso, o trabalhador devolvia ao empregador a multa compensatória do FGTS, de 40%.

Assim, com a inclusão do artigo 484-A na CLT, Mendes *et al.* (2018) afirmam que fraudes podem passar a ser evitadas e o Estado não terá o prejuízo de pagar o seguro-desemprego a trabalhadores que não fazem *jus* ao benefício. Todavia, os autores lembram que na antiga prática o empregador acabava por não realizar o pagamento da multa sobre o FGTS e o trabalhador recebia o seguro-desemprego e conseguia sacar o valor integral do FGTS, o que não é o caso na rescisão por acordo regulamentada pela Lei nº 13.467/17. Tendo isto em vista, é possível que o artigo 484-A não coíba empregadores e empregados de utilizarem do acordo ilegal para a rescisão do contrato de trabalho.

Como diversas outras alterações nas leis trabalhistas ocasionadas pela Reforma de 13 de julho de 2017, o artigo 484-A divide opiniões dos especialistas na área. De acordo com Trigueiros (2019), na visão de muitos, essa mudança está regulamentando uma prática que já existia (o acordo ilegal) e pode ser uma alternativa para empregador e empregado encerrarem o contrato de trabalho de forma amigável; para outros, o trabalhador, considerado a parte com menos poder na relação, pode ser coagido a concordar com esse acordo, mesmo que contra sua vontade.

Furtado (2021) vê o artigo 484-A como uma mudança positiva para a legislação trabalhista. Segundo ele, há casos em que o empregado deseja encerrar seu contrato de trabalho, mas não realiza o pedido de demissão porque não poderia movimentar sua conta do FGTS. Assim, o autor afirma que esse trabalhador fica desmotivado, resultando em uma queda de produtividade. Com a possibilidade de ocorrer um acordo entre empregado e empregador, o autor alega que essa situação pode ser resolvida mais facilmente.

Já os advogados Ruslan Stuchi e João Gabriel Lopes, em entrevista para Cavallini (2017), compreendem que o artigo 484-A não é uma inclusão na CLT que traz benefícios para o trabalhador. Stuchi argumenta que é provável que empresários negociem a rescisão do contrato de trabalho com o empregado para que haja uma diminuição dos custos operacionais da empresa, assim prejudicando o trabalhador, que receberá menos verbas rescisórias. Lopes concorda com esse raciocínio ao mencionar que o empregador “poderá mascarar uma dispensa sem justa causa como uma dispensa por acordo” (CAVALLINI, 2017, on-line).

Petermann (2018) também enxerga o artigo 484-A como um risco para empregados. A autora explica que, como grande parte da população brasileira não tem conhecimento sobre direitos trabalhistas e muitas vezes não consegue entender o que está assinando, esses trabalhadores ficam expostos à má-fé de alguns empregadores, que vão utilizar dessa ignorância para diminuir os valores referentes às verbas rescisórias. Por esse motivo, a autora ratifica que, previamente à assinatura do acordo, ambas as partes devem ter total conhecimento sobre as particularidades desse modelo de rescisão e o trabalhador deve saber exatamente quais verbas estará recebendo e quais não terá direito.

De qualquer forma, vários empregadores e empregados, desde novembro de 2017, quando a Lei nº 13.467/17 entrou em vigor, utilizaram do acordo entre as partes para encerrar contratos de trabalho. Porém, em relação ao total de desligamentos no país, o número de acordos realizados ainda é baixo. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), em novembro de 2017, o primeiro mês da Reforma Trabalhista, ocorreram apenas 855 rescisões por acordo mútuo. No mês seguinte, o número subiu para 5.841.

Esse aumento também foi percebido durante os próximos meses. De acordo com o CAGED, de janeiro a dezembro de 2018 foram realizadas 165.184 rescisões por acordo. Em 2019, o total foi de 220.579. Porém, no ano de 2020, houve uma queda em relação ao ano anterior, foram 176.376 acordos. Todavia, como já citado, a rescisão por acordo entre



empregador e empregado ainda não está sendo aplicada em grandes proporções. Os acordos realizados em 2020 representam apenas 1,17% da quantidade total de desligamentos no ano, que foi de 15.023.531.

Petermann (2018) afirma que a rescisão por acordo entre as partes deve ser utilizada apenas em situações excepcionais, ou seja, quando ambos empregador e empregado têm interesse, de boa-fé, em encerrar o contrato de trabalho; e nunca em circunstâncias que envolvam coação ou desonestidade. Então, o baixo valor percentual de acordos em relação ao total de desligamentos é o aceitável e precisa permanecer dessa forma nos próximos anos.

### **3 Aspectos Metodológicos**

#### **3.1 Delineamento da pesquisa**

O presente artigo visa compreender de que modo é tratada a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes, regulamentada pelo artigo 484-A da CLT, em uma empresa do setor moveleiro localizada na Serra Gaúcha. Para tal, será realizado um estudo de caso nesta empresa, em diálogo com os conceitos elencados no referencial teórico, e tendo como instrumentos uma entrevista semiestruturada, um questionário e a análise dos dados referentes às rescisões por acordo entre as partes efetuadas na empresa desde que a Lei nº 13.467/17 entrou em vigor.

Um estudo de caso, de acordo com Gil (2018), é um modelo de pesquisa frequentemente aplicado nas ciências sociais, que tem como objetivo estudar um ou poucos casos, resultando em um vasto e detalhado conhecimento sobre o assunto pesquisado. Para Fachin (2017), em um estudo de caso são investigados todos os aspectos de um assunto específico, assim sendo possível compreendê-lo como um todo. Ainda, Yin (2015) menciona que o estudo de caso tem a capacidade de lidar com diversas evidências, como entrevistas, documentos, questionários e observações.

A entrevista, explicam Lakatos e Marconi (2021), é realizada com a participação de ao menos duas pessoas, em que uma delas, por meio de perguntas, obterá informações sobre um assunto. A entrevista classifica-se como um método de coleta de dados. Em uma entrevista semiestruturada, segundo Fachin (2017), há um roteiro de perguntas, porém, o entrevistador tem a liberdade de incluir novos questionamentos durante a entrevista. O questionário, conforme Fazenda, Tavares e Godoy (2017), também é composto por perguntas e é utilizado para a coleta de dados. De acordo com as autoras, as perguntas são preestabelecidas e, no momento do preenchimento do questionário pelo respondente, é seguida a ordem de perguntas mais simples para mais complexas.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva. Gil (2018) aponta que a pesquisa descritiva tem o propósito de descrever as características de algum fenômeno ou população e pode identificar uma relação entre variáveis. Para Sordi (2017), o objetivo das pesquisas descritivas é coletar o maior número possível de informações sobre determinado assunto, para que assim seja viável responder questões com foco na descrição, ou melhor, questões que se referem a “o que” e “como”.

Por fim, quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa com natureza qualitativa e quantitativa. Fazenda, Tavares e Godoy (2017) afirmam que os métodos qualitativos e quantitativos podem ser utilizados em uma mesma pesquisa, pelo fato de serem profundamente ligados; são abordagens que se complementam. Baptista e Campos (2016) pontuam que uma análise mista (qualitativa e quantitativa) pode ser o ideal para uma pesquisa em algumas situações. Como exemplo, os autores citam que em uma pesquisa em que são aplicados questionários e entrevistas, os resultados são analisados pelo método qualitativo, através da entrevista, e pelo método quantitativo, através do questionário. Diante disso, os métodos qualitativos e quantitativos se enquadram neste estudo.

Martins e Theóphilo (2016) apontam que a pesquisa qualitativa foca nas descrições, interpretações e compreensões dos fatos. A pesquisa quantitativa é o oposto da qualitativa, de acordo com Sordi (2017). Para o autor, essa é uma abordagem bastante objetiva, em que são realizados testes estatísticos para a análise das hipóteses. Os resultados das pesquisas qualitativas, segundo Gil (2018), são informados por meio de descrições verbais. Já das pesquisas quantitativas, afirma o autor, são apresentados de forma numérica.

### 3.2 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Para o desenvolvimento desta pesquisa, inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica – por meio de livros, artigos científicos, entre outros – sobre a Reforma Trabalhista de 2017, com foco específico na inclusão do artigo 484-A na CLT, que trata da rescisão por acordo entre empregador e empregado.

Posteriormente, foi elaborado um estudo de caso em uma empresa do setor moveleiro situada na Serra Gaúcha. Para isso, uma entrevista semiestruturada foi feita, sendo os respondentes o responsável por esta empresa e um funcionário do setor de Recursos Humanos; também foi aplicado um questionário para os funcionários da empresa, que, no momento, são 71. Desses empregados, 32 responderam ao questionário, que foi entregue em papel impresso e é formado por questões de múltipla escolha e de resposta aberta. Após o recebimento dos questionários respondidos, as respostas foram tabuladas em planilha eletrônica e, em seguida, o *software* IBM® SPSS® Statistics v21 foi utilizado para análise estatística de algumas respostas, sendo empregadas diferentes técnicas de tratamento de dados para essa análise.

A correlação foi uma dessas técnicas utilizadas. De acordo com Virgillito (2017), a correlação, por meio da comparação entre duas ou mais variáveis, mede a intensidade dessas relações. Outra técnica de tratamento de dados aplicada para o estudo do questionário foi a análise de variância (ANOVA). A análise de variância (ANOVA), para Virgillito (2017, p. 255), é aplicada “quando se quer testar se existe diferença expressiva entre as médias de duas ou mais populações”. Segundo Vieira (2019, p. 119) “a média aritmética de um conjunto de dados é a soma de todos eles dividida pelo número de dados do conjunto”. Ademais, foram utilizados mais dois métodos da estatística: a frequência e a porcentagem. Para Vieira (2019), a frequência é a quantidade de vezes que um evento ocorreu em uma amostra e a porcentagem é encontrada quando é feita a multiplicação da frequência relativa por 100.

Por último, foram coletados e analisados os dados referentes às rescisões por acordo entre as partes que foram realizadas na empresa desde que a Lei nº 13.467/17 entrou em vigor. Nessa análise, serão comparados os valores pagos pela empresa aos empregados que tiveram o contrato rescindido por meio de acordo, com os valores que a empresa teria gasto se essas mesmas rescisões tivessem sido realizadas por meio da demissão sem justa causa ou pelo pedido de demissão; assim sendo possível visualizar como seriam essas rescisões no caso da impossibilidade do acordo ser efetuado.

## 4 Resultados da pesquisa

### 4.1 Apresentação da empresa

A empresa Móveis & Cia, situada na cidade de Flores da Cunha, na Serra Gaúcha, foi fundada na década de 1980, com o objetivo de fabricar móveis e artefatos diversos. No ano de 2016, uma filial da empresa foi aberta na mesma cidade e seu nome foi alterado, passando-se a se chamar FC Móveis (nomes fictícios foram utilizados para preservar a identidade da empresa). A filial, que será estudada neste artigo, é uma empresa de pequeno porte e possui a mesma atividade principal de sua matriz, a fabricação de móveis com predominância de madeira. Enquadrada no regime tributário do Simples Nacional, em 2021 a empresa faturou pouco mais de três milhões de reais. Atualmente, 71 funcionários fazem parte da empresa.

Desde 11 de novembro de 2017, quando entrou em vigor a Reforma Trabalhista e a rescisão por acordo entre as partes foi legalizada, na empresa FC Móveis foram efetuadas 85 rescisões de contrato de trabalho. Desses desligamentos, há 14 demissões sem justa causa, 1 demissão com justa causa, 25 pedidos de demissão sem justa causa, 14 términos de contrato de experiência, 22 rescisões de contrato de experiência por iniciativa do empregado, 4 rescisões de contrato de experiência antecipadas pelo empregador e 5 acordos entre as partes.

#### 4.2 Análise de dados

Com o objetivo de entender de que forma a rescisão por acordo entre as partes é tratada na empresa FC Móveis, uma entrevista com o responsável pela empresa e com um funcionário do setor de Recursos Humanos foi realizada, que será explorada nos subcapítulos 4.2.1 e 4.2.2. Em seguida, no subcapítulo 4.2.3, as informações obtidas com a aplicação de um questionário aos empregados da empresa serão analisadas. Por fim, no subcapítulo 4.2.4, os valores das rescisões por acordo entre as partes efetivadas na empresa serão estudados.

##### 4.2.1 O acordo informal e a inserção do artigo 484-A na CLT

O primeiro acordo entre as partes em uma rescisão de contrato de trabalho - após sua legalização com a Lei nº 13.467/17 - na empresa FC Móveis foi efetuado no ano de 2019; o segundo em 2020; o terceiro, quarto e quinto em 2021. Antes mesmo da Reforma Trabalhista ser sancionada em 2017, a empresa já realizava algo que chamava de *acordo*. Entretanto, não era a rescisão por acordo entre as partes tratada no artigo 484-A da CLT e suas peculiaridades que eram utilizadas na empresa, e sim um acordo informal.

Por muitos anos, na empresa matriz e, posteriormente, na filial, como em muitas outras empresas brasileiras, havia o costume de efetivar acordos informais. Nesses acordos, é formalmente realizada uma rescisão por demissão sem justa causa, para que assim o empregado receba o seguro-desemprego e possa sacar o saldo do FGTS em sua conta. Também, é combinado entre as partes que o empregado irá devolver ao empregador a multa de 40% sobre o FGTS, o que, por ser um acordo informal, sem assinaturas em papel, pode acabar por não acontecer, a depender da boa-fé do empregado.

Para Facure (2015), o acordo informal em uma rescisão, além de favorável ao empregado, que recebe benefícios governamentais, é interessante também para o empregador, que facilmente dispensa um empregado que deseja sair da empresa, sem precisar pagar a multa do FGTS; assim, o empregador também está se isentando de realmente precisar fazer esse pagamento no futuro em uma demissão sem justa causa para esse empregado. Por esses e outros motivos, na empresa FC Móveis, o acordo informal era uma forma de rescisão vantajosa para ambas as partes e, assim, bastante utilizada.

Todavia, de certo momento em diante, de acordo com o responsável pela empresa, a fiscalização nas empresas, por meio do Ministério do Trabalho e da Polícia Federal, passou a ser mais rigorosa. Desse modo, se tornou mais arriscado para empregadores e empregados efetuarem acordos para rescisões, tendo em vista que esse tipo de acordo é um crime de estelionato, como prevê o artigo 171 do Código Penal: “Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento: Pena – reclusão, de um a cinco anos, e multa, de quinhentos mil réis a dez contos de réis” (BRASIL, 1940).

Em função deste risco, a empresa FC Móveis, como algumas outras empresas da região da Serra Gaúcha, deixaram de fazer o acordo informal em rescisões. Essa decisão acabou gerando certa inquietação para alguns funcionários, que não entendiam o porquê dessa mudança no processo de rescisão do contrato, já que alguns não sabiam que essa prática é um crime. Assim, a relação entre alguns empregados - que desejavam fazer o acordo informal - e a empresa se tornou mais complicada.

Com a inserção do artigo 484-A na CLT em 2017, que legalizou um modelo de acordo entre as partes em rescisões, quando um funcionário deseja realizar uma rescisão por acordo, a empresa pode novamente aceitar esse pedido e, também, pode partir dela essa vontade, sem o risco de multas ou prisão para ambas as partes. Entretanto, ainda há dúvidas e insatisfação por parte de empregados em relação ao acordo legal, pelo fato de não ser permitido sacar 20% dos depósitos do FGTS e não haver o direito ao recebimento do seguro-desemprego, sendo esses valores justamente o que os funcionários buscavam no acordo informal no passado.

De qualquer modo, atualmente a empresa só aceita efetivar o acordo abrangido na Lei nº 13.467/17. Alguns funcionários, desde novembro de 2017, já mostraram interesse em saber mais sobre o acordo legal e como ele funciona. Inclusive, das cinco rescisões por acordo entre as partes efetuadas na FC Móveis, todas foram por um pedido do empregado. Nesses casos, os funcionários de RH levam esses pedidos à direção da empresa para a avaliação da possibilidade do acordo para as rescisões. Caso seja uma situação vantajosa para a empresa também, o pedido é aceito e a rescisão por acordo é efetivada.

Ademais, na FC Móveis, o acordo legal é aceito pela empresa em duas outras situações: quando um funcionário sugere o acordo e o empregador, mesmo que não veja muitas vantagens para a empresa com a utilização do acordo sabe que o pedido de demissão nunca será feito. Assim, há uma concessão por parte da empresa. O segundo cenário é quando um empregado deseja fazer o acordo e, na visão da empresa, ele foi alguém que se dedicou e fez um ótimo trabalho. Desse modo, o empregador vê que, por merecimento do empregado, o acordo pode ser realizado.

Tendo em vista os critérios que a empresa utiliza para efetivar a rescisão por acordo legal, desavenças entre as duas partes em relação à desejada saída de um funcionário da empresa – que, antes da mudança na legislação, poderiam durar até meses antes de alguém ceder e haver uma resolução do modelo de rescisão que seria realizado (pedido de demissão ou demissão sem justa causa) – se tornaram mais raras.

#### 4.2.2 A homologação no sindicato

Previamente à Reforma Trabalhista, existia a obrigatoriedade da homologação no sindicato da categoria de rescisões de contratos de trabalho para empregados que estavam na empresa há mais de um ano. Nessa homologação, o empregado tinha a garantia de que os valores rescisórios que estava recebendo eram corretos, em função da assistência do sindicato. Todavia, com a Lei nº 13.467/17, a homologação de rescisões passou a ser optativa, com a revogação do § 1º do artigo 477 da CLT, que tratava desse assunto (RESENDE, 2020).

Porém, com a Reforma Trabalhista, também foi estabelecido que se a convenção ou acordo coletivo de trabalho determinar a obrigatoriedade da homologação junto ao sindicato, a empresa deve realizá-la, em função da maior autonomia desses acordos e convenções coletivas, conforme aponta o artigo 611-A da CLT (TIETZ, 2020). A convenção coletiva de trabalho do setor moveleiro de Flores da Cunha – RS, cidade em que está localizada a empresa FC Móveis, prevê em sua cláusula décima primeira que a homologação da rescisão deve ser realizada junto ao sindicato:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECIBO DE QUITAÇÃO Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de vigência do mesmo, as empresas fornecerão aos respectivos empregados a segunda via, ou cópia, do recibo de quitação das parcelas rescisórias, procedendo sua homologação junto ao Sindicato da Categoria, observando-se os prazos previstos no artigo 477, §6º da CLT (SINDIMADEIRA RS, 2021, p. 5).

Assim, as rescisões contratuais realizadas na FC Móveis são homologadas no sindicato do setor moveleiro, inclusive as rescisões por acordo. Após a concordância de ambas as partes

em realizar esse acordo legal, o funcionário terá suas possíveis dúvidas esclarecidas nessa entidade e, também, as verbas rescisórias a receber serão conferidas. A empresa FC Móveis, segundo relatam os entrevistados, busca sempre deixar claro ao empregado como funciona o acordo legal e a quais verbas rescisórias ele tem direito, para que, no sindicato, esse funcionário não deixe de assinar a rescisão por não ter realmente entendido o funcionamento do acordo antes do momento da homologação.

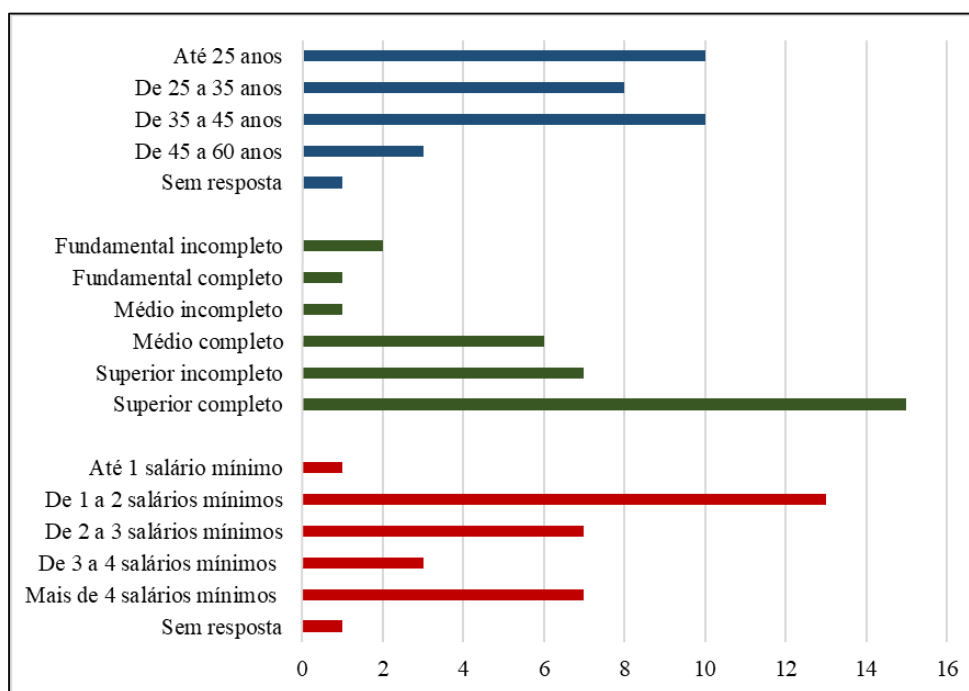
A falta de conhecimento de alguns empregados em relação ao direito do trabalho, incluindo a rescisão por acordo entre as partes, é notável, de acordo com o funcionário de RH da empresa. Muitos ainda pensam no acordo informal quando é falado sobre acordo para uma rescisão e imaginam que terão que devolver o valor da multa sobre o FGTS ao empregador e que receberão o seguro-desemprego. Por esses motivos, a empresa explica detalhadamente ao funcionário quais realmente são as verbas rescisórias no acordo legal, de modo que ele também não tenha dúvidas ou receios na homologação da rescisão no sindicato.

#### 4.2.3 Conhecimento dos empregados

Um questionário que busca entender qual é o nível de conhecimento dos funcionários da empresa FC Móveis em relação ao direito do trabalho e, mais especificamente, à rescisão por acordo entre as partes, foi encaminhado aos empregados. Atualmente, a empresa FC Móveis emprega 71 pessoas. Destes funcionários, 32 responderam ao questionário. Na sequência, são analisadas as respostas obtidas nesses documentos.

Com o objetivo de indicar o perfil dos empregados, os três primeiros questionamentos têm relação com a faixa etária, a escolaridade e a renda mensal dos respondentes.

Figura 1 – Faixa etária, escolaridade e renda mensal



Fonte: elaborado pela autora.

Como pode ser observado na Figura 1, as faixas etárias de até 25 anos e de 35 a 45 anos foram as mais presentes, ambas com uma frequência de 10 empregados, o que equivale a 31% cada. Já a escolaridade que predomina é o ensino superior completo, com 47% ou frequência de 15 respondentes. Nenhum respondente diz não possuir escolarização. Por último, sobre a renda mensal, 41% dos respondentes, correspondente a 13 empregados, recebem de 1 a 2 salários mínimos, ou seja, de R\$ 1.212,01 a R\$ 2.424,00.

Após esses questionamentos, foram elaboradas oito questões que procuram averiguar qual é o conhecimento que os respondentes possuem em relação a alguns assuntos do direito do trabalho. Na Tabela 1, estão elencadas as questões e as respostas. O nível de conhecimento foi organizado de 1 a 5, com a seguinte sequência, de menor para maior: nenhum conhecimento, pouco conhecimento, conhecimento parcial, conhecimento razoável e muito conhecimento.

Tabela 1 – Nível de conhecimento dos empregados

Questionamentos	(contínua)					
	Nível de conhecimento					
	1	2	3	4	5	
2.1. A legislação trabalhista tem a função de garantir a segurança e a proteção do trabalhador. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre este assunto?	Frequência	1	8	12	11	0
	Porcentagem	3%	25%	38%	34%	0%
2.2. O contrato de trabalho, que estabelece direitos e deveres ao empregado e ao empregador, é composto por diversos elementos, como seu prazo de duração; a determinação da jornada de trabalho, do salário e do cargo do trabalhador; entre outros. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre contratos de trabalho?	Frequência	0	8	8	15	1
	Porcentagem	0%	25%	25%	47%	3%
2.3. A legislação trabalhista está em constante mudança no Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida como CLT, que regulamenta as leis trabalhistas, foi bastante alterada desde sua criação. Em 2017, ocorreu uma dessas alterações na CLT, chamada de Reforma Trabalhista. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre as mudanças na CLT por meio da Reforma Trabalhista de 2017?	Frequência	5	15	7	4	1
	Porcentagem	15%	47%	22%	12%	3%
2.4. Quando ocorre a rescisão de um contrato de trabalho, o empregado tem direito a receber as verbas rescisórias, que podem ser compostas por diferentes valores. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre cada valor que faz parte de uma rescisão de contrato de trabalho?	Frequência	1	9	9	9	3
	Porcentagem	3%	29%	29%	29%	10%
2.5. Uma rescisão de contrato de trabalho pode ser classificada como uma rescisão indireta, uma rescisão por culpa recíproca, uma rescisão por término do contrato por prazo determinado, uma rescisão por demissão sem justa causa ou com justa causa, uma rescisão por pedido de demissão ou uma rescisão por acordo entre as partes. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre esses diferentes tipos de rescisão do contrato de trabalho?	Frequência	3	10	8	9	2
	Porcentagem	10%	31%	25%	28%	6%
2.6. Uma das alterações da Reforma Trabalhista de 2017 na CLT foi a inclusão de um modelo de rescisão que não era regulamentado anteriormente: a rescisão por acordo entre empregado e empregador. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre esse tipo de rescisão?	Frequência	6	11	3	10	2
	Porcentagem	19%	34%	10%	31%	6%

(conclusão)

Questionamentos	Nível de conhecimento					
	1	2	3	4	5	
2.7. Fazendo-se uma comparação entre o pedido de demissão, a demissão sem justa causa e a rescisão por acordo entre as partes, pode-se perceber que o trabalhador tem direitos diferentes em cada um desses tipos de rescisão em relação ao aviso prévio, à multa sobre o FGTS, ao seguro-desemprego e à movimentação da conta do FGTS. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre quais desses direitos fazem parte de cada um desses três tipos de rescisão?	Frequência	3	8	7	12	2
	Porcentagem	10%	25%	22%	37%	6%
2.8. Em uma rescisão por acordo entre as partes, o empregador e o empregado entram em um acordo para que o contrato de trabalho seja terminado. Assim, o empregado tem direito a receber o saldo de salários; as férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3; o 13º salário proporcional; 50% do aviso prévio e do aviso prévio proporcional, se indenizado; 20% da indenização sobre o saldo do FGTS; pode sacar até 80% dos depósitos do FGTS; mas não tem direito ao seguro-desemprego. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre o significado desses valores e sobre as diferenças em relação a outros tipos de rescisão?	Frequência	3	15	5	8	1
	Porcentagem	10%	47%	15%	25%	3%

Fonte: elaborado pela autora.

Em todas as oito questões os respondentes informaram o nível de conhecimento que acharam adequado para seu caso. Assim, há 32 respostas para cada questão, à exceção da questão 2.4, em que um respondente não se posicionou, assim havendo apenas 31 respostas. Nestas questões, que abrangem temas como a Reforma Trabalhista de 2017, o contrato de trabalho, a rescisão do contrato de trabalho e, mais precisamente, a rescisão por acordo entre as partes, pode-se perceber que os respondentes possuem diferentes graus de conhecimento em relação a esses assuntos do direito do trabalho.

A porcentagem mais alta em um nível de conhecimento, observando-se todas as questões, é de 47%, ou frequência de 15 respondentes, isto na segunda, terceira e oitava questão. Na segunda questão, sobre contratos de trabalho, essa porcentagem atribui-se ao quarto nível de conhecimento, ou seja, conhecimento razoável. Já na terceira questão, sobre as mudanças na CLT por meio da Reforma Trabalhista de 2017 e na oitava questão, sobre os valores rescisórios do acordo entre as partes e suas diferenças na comparação com os valores de outros modelos de rescisão, essa porcentagem é para o segundo nível, ou seja, pouco conhecimento.

Assim, em geral, percebe-se que nas questões que compreendem assuntos mais recentes do direito do trabalho, como a Lei nº 13.467/17, há um menor entendimento para os respondentes. Já em relação a tópicos como o contrato de trabalho e as rescisões de contrato de trabalho em geral, que muitos respondentes têm um maior contato há mais tempo, o conhecimento é mais elevado.

Duas questões abrangem especificamente a rescisão por acordo entre as partes, sendo elas as questões 2.6 e 2.8. A sexta questão trata sobre o conhecimento em relação à rescisão por acordo entre as partes, regulamentada por meio da Reforma Trabalhista de 2017; e a oitava sobre os valores rescisórios no acordo entre as partes e sobre as diferenças desses valores em relação a outros tipos de rescisão. Na questão 2.6, os níveis de conhecimento que prevaleceram foram o segundo (pouco conhecimento), com 34% e o quarto (conhecimento razoável), com

31%. Na questão 2.8 o mesmo aconteceu, sendo que 47% dos respondentes responderam que possuem pouco conhecimento e 25% que possuem conhecimento razoável.

Com o objetivo de entender o nível de intensidade da relação entre as respostas para essas duas questões, o coeficiente de correlação foi aplicado. Deste modo, foi encontrada uma correlação média entre as questões 2.6 e 2.8, com o valor de 0,674. Isto significa que uma relação pode ser percebida no posicionamento dos respondentes nessas duas questões. Então, em geral, os respondentes que afirmaram, por exemplo, ter pouco conhecimento sobre a rescisão por acordo entre as partes (questão 2.6), também têm um menor conhecimento sobre os valores rescisórios do acordo entre as partes (questão 2.8).

A correlação foi aplicada também entre as questões 2.2, que trata sobre os contratos de trabalho e 2.4, sobre as rescisões de contrato de trabalho. Neste caso, uma correlação mais fraca foi identificada, com valor de 0,439. Assim, pode ser observado que muitos dos respondentes não possuem níveis de conhecimentos semelhantes nas duas questões, ou seja, se um respondente afirma ter muito conhecimento sobre contratos de trabalho, é possível que ele possua pouco conhecimento sobre rescisões de contrato de trabalho.

Outra técnica utilizada para avaliar as respostas a essas oito questões foi a análise de variância, em que as respostas foram relacionadas com a escolaridade dos respondentes (ensino fundamental, médio e superior). Nesta análise, foi encontrada uma variância significativa entre as escolaridades em seis questões. As questões 2.1 e 2.4 foram as únicas que não apresentaram essa variância.

Ademais, em algumas questões é possível identificar exatamente quais são as escolaridades que apresentam diferenças entre si, analisando-se a média do nível de conhecimento para cada escolaridade. Por exemplo, na questão 2.3 o ensino fundamental e o médio diferem do superior, sendo que a média de conhecimento para o ensino fundamental é 1, para o ensino médio 1,86 e para o ensino superior 2,77. Assim, percebe-se que existe uma diferença significativa na média para cada escolaridade, com respondentes com ensino superior tendo um conhecimento mais elevado em comparação com respondentes com ensino fundamental e médio.

Essa diferença entre o ensino fundamental e médio com o superior é também identificada na questão 2.6. Nesta questão, a média para o ensino fundamental é 1, para o médio 1,86 e para o superior 3,23. Uma diferença significativa entre o ensino fundamental e o superior também é encontrada em três outras questões (2.1, 2.5 e 2.7), com médias menores para o ensino fundamental e maiores para o superior.

Além das questões sobre o perfil e o conhecimento dos respondentes, o questionário contemplava mais duas questões, para melhor entender a visão dos empregados em relação à rescisão por acordo entre as partes. A questão 3.1 solicitava o seguinte: “Em alguma situação você sugeriria à empresa rescindir seu contrato de trabalho por meio da rescisão por acordo entre as partes? Se sim, em qual situação?”. E a questão 3.2: “Em sua opinião, a rescisão por acordo entre as partes pode trazer benefícios para o empregado e para o empregador? Explique”.

Parte dos empregados, em resposta para a questão 3.1, afirmaram que não sugeririam ao empregador a utilização do acordo entre as partes para uma rescisão do contrato de trabalho. Entre essas respostas, um empregado relata que prefere fazer o pedido de demissão porque normalmente as empresas pedem algo em troca caso o empregado deseje assinar o acordo, como treinar um novo funcionário ou trabalhar por mais certo período de tempo. Alguns outros empregados manifestaram que sugeririam à empresa o acordo para a rescisão em certas situações. Entre os cenários citados por eles, há a possibilidade de um novo emprego; a necessidade do uso dos valores de sua conta do FGTS; e a mudança para outra cidade.

Além disso, vários funcionários relataram que o acordo seria uma boa opção para empregados que possuem uma boa trajetória na empresa ou um bom relacionamento com o empregador, motivos que fariam com que a empresa aceitasse o pedido. Alguns empregados



preferiram não se posicionar nessa questão por falta de conhecimento em relação ao acordo entre as partes.

Em resposta para a questão 3.2, a maioria dos respondentes considera que a rescisão por acordo entre as partes pode ser benéfica para o empregado e para o empregador, pois, para o empregado, há mais direitos na rescisão e, para o empregador, há menos custos, comparando-se com a demissão sem justa causa ou com os custos de manter um empregado desmotivado na empresa por mais alguns meses. Outros funcionários responderam que quem tem mais benefícios com o acordo é o empregado, que pode sacar o FGTS e recebe alguns outros valores. Também há empregados que opinaram que o acordo é melhor para o empregador, que só paga 20% da indenização sobre o FGTS. Como na questão 3.1, alguns empregados não se manifestaram na questão 3.2.

Analisando a entrevista realizada com o responsável da empresa e o funcionário de RH e o questionário aplicado para os empregados, verifica-se que há uma semelhança no modo em que a rescisão por acordo entre as partes é vista. Os dois lados, de forma geral, têm a opinião de que o acordo deve ser o ideal para as duas partes. Além disso, há um cenário que é percebido pelos relatos na entrevista e no questionário: alguns empregados acham que em algumas situações, ao sugerir o acordo, é certo que a empresa aceite o pedido, o que pode não ser o caso. Assim, é também verificado o fato de que vários empregados não possuem muito conhecimento sobre a rescisão por acordo entre as partes.

#### 4.2.4 Valores rescisórios

Neste subcapítulo, são analisados os valores calculados nas cinco rescisões por acordo entre as partes efetuadas na empresa FC Móveis desde a Reforma Trabalhista de 2017. Além disso, serão determinados quais seriam os valores rescisórios de uma demissão sem justa causa e de um pedido de demissão nestes mesmos casos, para assim ser possível observar quais são as diferenças entre esses três modelos de rescisão e quais custos foram reduzidos ou ampliados para a empresa com a utilização do acordo entre as partes.

Na Tabela 2, estão elencados os principais valores das cinco rescisões por acordo entre as partes efetivadas na empresa.

Tabela 2 – Valores rescisórios do acordo entre as partes (R\$)

	<b>Rescisão 1</b>	<b>Rescisão 2</b>	<b>Rescisão 3</b>	<b>Rescisão 4</b>	<b>Rescisão 5</b>
Aviso prévio em R\$	1.785,63	935,22	314,16	700,70	809,38
Valor líquido da rescisão em R\$	5.395,99	1.960,96	5.947,90	1.346,26	1.781,37
Multa de 20% sobre o FGTS em R\$	3.037,98	829,47	1.358,50	200,23	700,18
Saque de 80% do FGTS em R\$	2.975,01	2.136,42	6.155,30	961,11	2.122,86
Total disponível ao funcionário em R\$	8.371,00	4.097,38	12.103,20	2.307,37	3.904,23
Total pago pela empresa em R\$	8.433,97	2.790,43	7.306,40	1.546,49	2.481,55

Fonte: elaborado pela autora.

Na Tabela 2, foram primeiramente elencados os valores do aviso prévio pagos pela empresa para cada rescisão por acordo entre as partes. Nas rescisões 1, 2, 4 e 5, o aviso prévio é o indenizado. Sendo assim, nessas rescisões, este valor corresponde aos quinze dias de aviso prévio indenizado e aos dias de aviso prévio proporcional. Já na rescisão 3, o aviso prévio é o trabalhado. Então, neste caso, o valor é equivalente aos dias de aviso prévio proporcional. O

valor líquido de cada rescisão é o resultado da soma de valores como saldo de salário, 13º salário, férias, aviso prévio, entre outros, e com o desconto de valores como INSS e IRRF.

Além disso, foram elencados os valores equivalentes à multa de 20% e ao saque de 80% do FGTS. Após esses cálculos, pode-se verificar o valor total que fica à disposição do empregado, somando-se o valor líquido da rescisão com o saque do FGTS. Então, por exemplo, referente à primeira rescisão, o funcionário recebeu um valor líquido de R\$ 5.395,99 e pôde sacar um valor de R\$ 2.975,01, totalizando R\$ 8.371,00. Ademais, também é possível observar qual foi o valor total pago pela empresa em cada rescisão, somando-se o valor líquido da rescisão com a multa do FGTS. Seguindo o mesmo exemplo, com a rescisão 1 a empresa teve um custo de R\$ 8.433,97. Já o custo total da empresa com essas cinco rescisões por acordo entre as partes foi de R\$ 22.558,84.

Na Tabela 3, estão listados os valores calculados para essas mesmas rescisões, mas utilizando o modelo de pedido de demissão. Os valores calculados a seguir são hipotéticos, pois considerou-se que os empregados envolvidos nessas rescisões não possuiriam novo emprego garantido após a saída da empresa, de modo que o aviso prévio indenizado foi descontado do valor líquido da rescisão.

Tabela 3 – Valores rescisórios do pedido de demissão (R\$)

	<b>Rescisão 1</b>	<b>Rescisão 2</b>	<b>Rescisão 3</b>	<b>Rescisão 4</b>	<b>Rescisão 5</b>
Aviso prévio indenizado em R\$	1.700,60	1.438,80	-	1.401,40	1.245,20
Valor líquido da rescisão em R\$	1.661,91	-	5.657,78	-	-
Total disponível ao funcionário em R\$	1.661,91	-	5.657,78	-	-
Total pago pela empresa em R\$	1.661,91	-	5.657,78	-	-

Fonte: elaborado pela autora.

No pedido de demissão, diferentemente da rescisão por acordo entre as partes e da demissão sem justa causa, não há multa sobre o FGTS e aviso prévio a serem pagos pela empresa e o empregado não poderá sacar valores de sua conta do FGTS. Mas, como já citado acima, no caso do pedido de demissão o empregado tem a obrigação de cumprir o aviso prévio ou, caso não o cumpra, pode ter esse valor descontado do valor líquido que irá receber com a rescisão de contrato de trabalho. Desse modo, foi calculado o aviso prévio indenizado nas rescisões 1, 2, 4 e 5. Na rescisão 3, foi considerado que o empregado trabalhou na empresa por mais trinta dias após o pedido de demissão, do mesmo modo que na rescisão por acordo entre as partes, assim cumprindo o aviso prévio.

O valor total disponível ao empregado da primeira rescisão, com o cálculo por pedido de demissão, é de R\$ 1.661,91 e, da terceira rescisão, de R\$ 5.657,78. Os empregados envolvidos nas outras três rescisões não teriam nenhum valor a receber. Comparando-se com os valores disponíveis aos empregados na rescisão por acordo entre as partes, na rescisão 1 o empregado receberia R\$ 6.709,09 a menos caso sua rescisão de contrato de trabalho fosse por pedido de demissão. Na rescisão 3, na qual o empregado cumpriu o aviso prévio, ele receberia R\$ 6.445,42 a menos com o pedido de demissão. Já para a empresa, que teve um custo total de R\$ 22.558,84 nas rescisões por acordo entre as partes e de R\$ 7.319,69 com as rescisões por pedido de demissão, a diferença é de R\$ 15.239,15.

Na Tabela 4, estão elencados os valores calculados para as rescisões, caso elas fossem por demissão sem justa causa. Do mesmo modo que nos cálculos das rescisões por pedido de demissão, os cálculos são hipotéticos, pois foi considerado que o empregado não teria emprego

nos próximos meses, para recebimento de todas as parcelas do seguro-desemprego.

Tabela 4 – Valores rescisórios da demissão sem justa causa (R\$)

	<b>Rescisão 1</b>	<b>Rescisão 2</b>	<b>Rescisão 3</b>	<b>Rescisão 4</b>	<b>Rescisão 5</b>
Aviso prévio em R\$	3.571,26	1.870,44	628,32	1.401,40	1.618,76
Valor líquido da rescisão em R\$	7.027,89	2.817,43	6.235,29	2.008,00	2.517,91
Multa de 40% sobre o FGTS em R\$	6.136,54	1.688,99	2.727,05	423,48	1.426,27
Saque de 100% do FGTS em R\$	6.968,77	3.605,16	9.087,82	1.482,19	3.444,41
Seguro-Desemprego em R\$	5.474,75	6.111,90	8.437,35	4.584,12	5.130,55
Total disponível ao funcionário em R\$	19.471,41	12.534,49	23.760,46	8.074,31	11.092,87
Total pago pela empresa em R\$	13.164,43	4.506,42	8.962,34	2.431,48	3.944,18

Fonte: elaborado pela autora.

As diferenças entre o cálculo da rescisão por acordo entre as partes e da rescisão por demissão sem justa causa são os valores do aviso prévio indenizado e proporcional e da multa e do saque do FGTS, além de que, no caso da demissão sem justa causa, o empregado tem direito ao seguro-desemprego. Assim, somando-se o valor líquido da rescisão com o valor do saque integral do FGTS e com o valor do seguro-desemprego, encontra-se o valor total que cada um dos cinco funcionários iria receber em uma rescisão por demissão sem justa causa. Por exemplo, na rescisão 2, o empregado teria um valor disponível de R\$ 12.534,49 e, na rescisão 5, de R\$ 11.092,87.

Desse modo, na rescisão 2, o empregado receberia R\$ 8.437,11 a mais com a demissão sem justa causa, em comparação com o acordo entre as partes. Na rescisão 5, essa diferença seria de R\$ 7.188,64. No caso da empresa, o valor total a pagar aos empregados com a rescisão por demissão sem justa causa seria de R\$ 33.008,85, ou seja, R\$ 10.450,01 a mais que nas rescisões por acordo entre as partes. Já o valor custeado pelo Governo Federal, com o pagamento do seguro-desemprego, seria de R\$ 29.738,67.

Abaixo, na Tabela 5, resumem-se os valores totais gastos pela empresa com as rescisões por acordo entre as partes e os valores totais que gastaria caso essas rescisões tivessem sido por pedido de demissão ou demissão sem justa causa.

Tabela 5 – Custos totais da empresa com as rescisões (R\$)

	<b>Rescisões por acordo entre as partes</b>	<b>Rescisões por pedido de demissão</b>	<b>Rescisões por demissão sem justa causa</b>
Total pago pela empresa em R\$	22.558,84	7.319,69	33.008,85

Fonte: elaborado pela autora.

## 5 Conclusão

A Lei nº 13.467/17 trouxe diversas alterações para o direito do trabalho e para o dia a dia das empresas brasileiras. A legalização do acordo entre as partes, por meio do artigo 484-A da CLT, foi uma dessas mudanças, que criou mais uma possibilidade para o âmbito das rescisões de contratos de trabalho, assim ampliando a complexidade deste importante elemento das leis que regulamentam as relações trabalhistas. Por esse motivo, é oportuno entender como

o artigo 484-A está sendo aplicado em empresas e averiguar quais aspectos ele veio a alterar nas rescisões. Deste modo, esta pesquisa, por meio do estudo de uma empresa do setor moveleiro da Serra Gaúcha, teve como objetivo compreender como a rescisão por acordo entre as partes, com seu surgimento recente, em 2017, é tratada nesta mesma empresa, assim viabilizando o entendimento de como o artigo 484-A está sendo abordado por empregadores e empregados.

Primeiramente, através da entrevista com o responsável pela empresa e o funcionário de RH, percebeu-se que, na empresa FC Móveis, como em outras empresas brasileiras, um tipo de acordo já era utilizado em rescisões, antes da Reforma Trabalhista. Esse acordo, que é informal e é considerado um crime de estelionato, pode trazer complicações para o empregador e empregado. Assim, é notável que o artigo 484-A da CLT trouxe segurança para a realização de um acordo em uma rescisão e, de forma correta, a empresa considerada neste estudo de caso não mais aceita acordos informais para rescisões, apenas se guiando pela Lei.

Porém, também foi constatado que a legalização do acordo entre as partes não certifica que o acordo informal não seja mais utilizado em outras empresas, tendo em vista que com o acordo legal o empregado não recebe o seguro-desemprego e o saque integral do FGTS, valores que os trabalhadores embolsam por meio do acordo informal. Desta forma, alguns empregados requisitam que a rescisão seja por acordo informal, o que, na empresa FC Móveis, ainda gera alguns conflitos entre empregador e empregados.

Outra questão identificada com a entrevista foi que o acordo legal entre as partes na empresa FC Móveis é somente utilizado quando realmente há um desejo mútuo entre empregador e empregado em rescindir o contrato de trabalho. Então, de acordo com os entrevistados, na FC Móveis, o acordo em nenhuma situação substitui a demissão sem justa causa, algo que ocasionaria em uma diminuição dos custos para a empresa. Isso se atesta quando se observa que, desde a Lei nº 13.467/17, das 85 rescisões realizadas na empresa, apenas 5 foram por acordo.

Foi também verificado que um ponto relevante para a realização de um acordo em uma rescisão é que ambas as partes realmente devem ter o conhecimento em relação às particularidades desse modelo de rescisão. Desse modo, segundo os entrevistados, quando é realizado um acordo, sempre são explicados em detalhes os valores rescisórios e o que eles significam, até porque vários empregados não possuíam esse conhecimento previamente. Este baixo entendimento em relação a algumas matérias do direito do trabalho foi identificado também por meio do questionário aplicado para os empregados da empresa, principalmente quando foi abordada a Reforma Trabalhista de 2017, o que inclui o artigo 484-A da CLT.

Com o estudo do questionário, foi constatado que, normalmente, os empregados que têm como escolaridade apenas o ensino fundamental possuem um menor conhecimento sobre os temas apresentados nas questões, em comparação com empregados com ensino superior, por exemplo. Dessa forma, em um país em que, segundo a Pesquisa Anual por Amostra de Domicílios Contínua de 2018, 52,6% da população de 25 anos ou mais não havia completado a educação escolar básica (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019), o acordo entre as partes pode ser considerado um risco para vários empregados, tendo em vista que alguns empregadores podem agir de má-fé e se aproveitar da falta de conhecimento desses trabalhadores para diminuir os custos de uma rescisão.

Se destaca, assim, a importância do sindicato. Com a pesquisa, percebe-se que o sindicato da categoria do setor moveleiro oferece um auxílio benéfico para os trabalhadores, para a finalização de uma rescisão de contrato de trabalho. Esta assistência é necessária no caso da rescisão por acordo entre as partes, tendo em vista que essa é uma alteração das leis do trabalho recente. Assim, se garante que o empregado realmente terá o conhecimento do que está assinando e de quais são seus direitos. Além disso, o sindicato pode auxiliar a empresa, já que erros em cálculos de rescisões podem acontecer, mesmo sem intenção. Essa verificação pode

evitar que esses equívocos venham a ser um problema para a empresa no futuro.

Por último, no estudo da empresa FC Móveis, foram apurados os valores das cinco rescisões por acordo entre as partes efetivadas na empresa. O custo total foi de R\$ 22.558,84. Também foram calculados os valores que resultariam dessas rescisões caso todos esses empregados tivessem pedido demissão. A empresa teria um custo total de R\$ 7.319,69, uma diferença de R\$ 15.239,15 a menos em relação aos acordos. Já se a empresa demitisse sem justa causa esses empregados, o custo total seria de R\$ 33.008,85, ou seja, um custo de R\$ 10.450,01 a mais que nas rescisões por acordo. Assim, nota-se que a empresa pode ter benefícios com a rescisão por acordo, pois, caso esses acordos não fossem efetivados e a empresa precisasse demitir os empregados por demissão sem justa causa no futuro, o custo seria significativamente maior. Para os empregados, os benefícios também são identificados, já que receberiam valores consideravelmente menores com o pedido de demissão.

Em síntese, os objetivos da pesquisa foram alcançados, pois, por meio do objetivo geral se pôde compreender como a rescisão por acordo entre as partes é aplicada na empresa do estudo de caso e, a partir dos objetivos específicos, foi possível identificar o que deve continuar a ser feito para efetivar essas rescisões. Assim, através desta pesquisa, entende-se que a empresa FC Móveis utiliza o artigo 484-A da CLT de maneira adequada, isto é, somente quando realmente há um acordo entre ambas as partes e um total entendimento, por parte do empregado, dos valores rescisórios deste acordo. Além disso, a pesquisa tem importância para outras empresas, empregados e para a sociedade brasileira em geral, tendo em vista que a rescisão por acordo entre as partes e suas características ainda são desconhecidas por grande parte da população.

Porém, foram encontradas algumas limitações no estudo. Tendo sido incluído na CLT há pouco tempo, não há muitas informações ou pesquisas em relação ao artigo 484-A, o que dificultou o estudo desse modelo de rescisão. Ademais, como apenas uma empresa foi estudada, somente um ponto de vista pode ser observado. Assim, para pesquisas futuras, sugere-se que seja investigado como a rescisão por acordo entre as partes é tratada em outras empresas, de diferentes setores, além de evidenciar qual foi a experiência de trabalhadores que já tiveram contratos de trabalhos rescindidos por acordo, para entender melhor a visão dos empregados. É também interessante verificar se em outras empresas brasileiras o acordo informal ainda é realizado e se o acordo entre as partes não está sendo utilizado desonestamente por empregadores, prejudicando empregados que não possuem conhecimento sobre o que a assinatura dessa rescisão realmente significa.

## Referências

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua 2018: educação avança no país, mas desigualdades raciais e por região persistem**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24857-pnad-continua-2018-educacao-avanca-no-pais-mas-desigualdades-raciais-e-por-regiao-persistem>>. Acesso em: 14 de maio 2022.

ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R. Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e Constituição da República: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 21, n. 3, p. 337-364, 7 dez. 2020.

BAPTISTA, M. N.; CAMPOS, D. C. D. **Metodologias de Pesquisa em Ciências: análises quantitativa e qualitativa**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016. p. 57.

BARRENSE, M. M. R. G. B. As alterações do artigo 611 da CLT com a reforma trabalhista. **Jurídico Certo**, 2019. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/monicarabelobarrense/artigos/as-alteracoes-do-artigo-611-da-clt-com-a-reforma-trabalhista-5016>>. Acesso em: 26 de set. 2021.

BASILE, C. R. O. **Direito do Trabalho**: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção sinopses jurídicas, v. 27). p. 14.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 31 de dez. 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)>. Acesso em: 26 de mar. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 07 de set. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 25 de set. 2021.

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados “Estatísticas Mensais do Emprego Formal”. **Portal Eletrônico do Novo CAGED**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>>. Acesso em: 15 de out. 2021.

CARVALHO, S. S. D. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 63, p. 81-94, out. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>>. Acesso em: 25 de set. 2021.

CAVALLINI, M. Nova lei trabalhista prevê demissão por acordo; entenda. **G1**, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-preve-demissao-por-acordo-entenda.ghtml>>. Acesso em: 12 de out. 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 126-732.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 189-190.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**: noções básicas em pesquisa científica. 6 ed. São Paulo: Saraiva: 2017. p. 41.

FACURE, E. Acordo para ser demitido: da responsabilidade criminal da demissão simulada. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/268080215/acordo-para-ser-demitido-da-responsabilidade-criminal-da-demissao-simulada#:~:text=Art.,a%20dez%20contos%20de%20r%C3%A9is>>. Acesso em: 26 de mar. 2022.

FAZENDA, I. C. A.; TAVARES, D. E.; GODOY, H. P. **Interdisciplinaridade na Pesquisa Científica** [recurso eletrônico]. Campinas: Papyrus, 2017. p. 63-105.

FERREIRA, P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Rideel, 2021. p. 63-189.

FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. D.; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 15.

FILGUEIRAS, V.; BISPO, B.; COUTINHO, P. A Reforma Trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. D. (Orgs). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 130.

FURTADO, M. Demissão em comum acordo: como funciona? Regras da CLT. **Convenia**, 23 de fev. 2021. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/demissao-em-comum-acordo-consensual/>>. Acesso em: 16 de out. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 26-39.

LAKATOS, E. V.; MARCONI, M. D. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2021. p. 226.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 18-318.

LIMA, A. D. S.; TEIXEIRA, L. V. V.; GIACOMELLI, C. L. F. **Legislação Social**. Porto Alegre: SAGAH, 2019. p. 61-212.

MARTINEZ, L. **Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 175.

MARTINS, A. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 6. ed. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2019. p. 20.

MARTINS, G. D. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 141.

MENDES, C. R. *et al.* A Dispensa em comum acordo na nova legislação trabalhista. In: **FEPEG 2018**. Montes Claros, MG. Anais (on-line). Montes Claros: Unimontes, 2017. Disponível em: <<http://www.fepeg2018.unimontes.br/anais/ver/38fc6a3b-5c47-4a12-96bc-9bf39545dfe6>>. Acesso em: 12 de out. 2021.

OLIVEIRA, A. D. **Manual de Prática Trabalhista: de acordo com a Reforma Trabalhista**. 52. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 377.

PEREIRA, R. S. Aspectos teóricos da rescisão de contrato de trabalho. In: WITT, C. *et al.* **Contabilidade da folha de pagamento** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2021. p. 213-214.

PETERMANN, D. T. A rescisão do contrato de trabalho prevista no art. 484-a da CLT: Uma análise sobre a perspectiva do princípio da boa-fé objetiva. **Migalhas**, 30 de out. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/290102/a-rescisao-do-contrato-de-trabalho-prevista-no-art--484-a-da-clt---uma-analise-sobre-a-perspectiva-do-principio-da-boafe-objetiva>>. Acesso em: 16 de out. 2021.

PIPEK, A.; DUTRA, A. L.; MAGANO, I. R. **Reforma trabalhista** [recurso eletrônico]. São Paulo: Blucher, 2017. p. 26-80.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. p. 311-758.

SILVA JÚNIOR, M. N. D. História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 03 de set. 2015. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em: 04 de set. 2021.

SILVA, M. L. D.; REZENDE, M. E. T. **Rotinas Trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2016. p. 51-169.

SINDIMADEIRA RS. **Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022**. Disponível em: <[https://www.sindimadeirars.com.br/convencoes\\_coletivas.php?cidade=9](https://www.sindimadeirars.com.br/convencoes_coletivas.php?cidade=9)>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

SORDI, J. D. D. **Desenvolvimento de Projeto de Pesquisa**. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 62-63.

TIETZ, E. P. Homologação da rescisão contratual no sindicato: situações ainda obrigatórias. **Barrichello, Masson e Venâncio Sociedade de Advogados**, 2020. Disponível em: <<https://bmvadvogados.adv.br/artigos/homologacao-da-rescisao-contratual-no-sindicato-situacoes-ainda-obrigatorias/>>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

TRIGUEIROS, M. Acordo para Rescisão do Contrato de Trabalho. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://mtrigueiros.jusbrasil.com.br/artigos/668479751/acordo-para-rescisao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 13 de out. 2021.

VIEIRA, S. **Fundamentos de Estatística**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 26-119.

VIRGILLITO, S. B. **Estatística Aplicada**. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 255-354.

WEIGAND NETO, R. C.; SOUZA, G. D. D. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas** [recurso eletrônico]. São Paulo: Trevisan, 2018. p. 75-138.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos** [recurso eletrônico]. Tradução de Cristhian Matheus Herrera. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. p. 13.

ZAINAGHI, D. S. **Curso de Legislação Social: Direito do Trabalho**. 15. ed. Barueri: Manole, 2021. p. 1.



**APÊNDICE A** – Roteiro da entrevista semiestruturada para responsável da empresa e funcionário de Recursos Humanos

1. Com base em sua experiência como empregador, qual é a sua opinião sobre a regulamentação da rescisão por acordo entre as partes?
2. O que você poderia me dizer sobre os benefícios para a empresa e para o empregado em relação à rescisão por acordo entre as partes?
3. E as desvantagens? Você acha que pode haver alguma?
4. Desde que a rescisão por acordo entre as partes passou a ser permitida, você percebe alguma mudança no modo em que a rescisão de um contrato é tratada na empresa? Explique.
5. Das rescisões por acordo entre as partes realizadas na empresa, em sua maior parte os acordos foram sugeridos pelo empregador ou pelo empregado?
6. Se em alguma das rescisões por acordo entre as partes realizadas na empresa o acordo foi sugerido pelo empregado, por que motivos esse pedido foi aceito pela empresa?
7. E, no caso de o acordo ter sido sugerido pela empresa, o empregado deixa claro por que está aceitando o pedido?
8. Mais detalhadamente, de que modo se chegou ao acordo nessas rescisões?
9. Em alguma situação, desde que a rescisão por acordo entre as partes passou a ser permitida, foi dialogado entre empresa e empregado se a rescisão deveria ser por acordo, por demissão sem justa causa ou por pedido de demissão? Se sim, como se chegou a uma conclusão?
10. Com base nas rescisões por acordo entre as partes realizadas na empresa, em sua opinião, os empregados possuem total conhecimento sobre o que é a rescisão por acordo entre as partes e quais verbas rescisórias irão receber e quais não receberão neste modelo de rescisão de contrato? Explique.
11. Você acha que algo deveria ser diferente no artigo 484-A da CLT (o artigo que trata da rescisão por acordo entre as partes)? Se sim, o que?
12. Em sua opinião, pode haver algum tipo de desonestidade por parte do empregado ou do empregador ao sugerir o acordo? Por quê?

## APÊNDICE B – Questionário para funcionários da empresa

Estamos encaminhando o instrumento de coleta de dados cujas respostas serão utilizadas na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido por Luciana Regina Araldi, aluna do Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Caxias do Sul – UCS –, orientanda da Prof. Ma. Sinara Jaroseski. O estudo objetiva identificar como é tratada a rescisão por acordo entre as partes em uma empresa do setor moveleiro da Serra Gaúcha.

Nesse sentido, gostaríamos que o referido instrumento fosse respondido por V.Sa., contribuindo assim de forma decisiva na elaboração da pesquisa. Cabe salientar que as respostas fornecidas somente serão divulgadas sob o aspecto global, nunca de forma específica ou se reportando a um respondente em especial.

Visando o atendimento dos prazos estabelecidos para o desenvolvimento da pesquisa, solicitamos que o questionário seja respondido **até o dia 18/02/2022. O tempo previsto de resposta é de 10 minutos**, validado de acordo com o pré-teste do instrumento. Os contatos poderão ser feitos com a aluna por e-mail: lraraldi@ucs.br

Agradecemos a vossa colaboração e permanecemos à disposição para prestar quaisquer informações adicionais.

### **1. Abaixo, marque as opções que melhor correspondem ao seu caso.**

<b>1.1. Faixa Etária:</b>	<b>1.2. Escolaridade:</b>	<b>1.3. Qual é a sua renda mensal?</b>
<input type="checkbox"/> até 25 anos	<input type="checkbox"/> Sem escolarização	<input type="checkbox"/> até 1 salário mínimo (até R\$ 1.212,00)
<input type="checkbox"/> de 25 a 35 anos	<input type="checkbox"/> Fundamental incompleto	<input type="checkbox"/> de 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 1.212,01 a R\$ 2.424,00)
<input type="checkbox"/> de 35 a 45 anos	<input type="checkbox"/> Fundamental completo	<input type="checkbox"/> de 2 a 3 salários mínimos (de R\$ 2.424,01 a R\$ 3.636,00)
<input type="checkbox"/> de 45 a 60 anos	<input type="checkbox"/> Médio incompleto	<input type="checkbox"/> de 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 3.636,01 a R\$ 4.848,00)
<input type="checkbox"/> acima de 60 anos	<input type="checkbox"/> Médio completo	<input type="checkbox"/> mais de 4 salários mínimos (mais de R\$ 4.848,01)
	<input type="checkbox"/> Superior incompleto	
	<input type="checkbox"/> Superior completo	

### **2. Nas questões abaixo, marque a opção que melhor corresponde ao seu nível de conhecimento em relação aos enunciados.**

2.1. A legislação trabalhista tem a função de garantir a segurança e a proteção do trabalhador. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre este assunto?

- nenhum conhecimento
- pouco conhecimento
- conhecimento parcial
- conhecimento razoável
- muito conhecimento

2.2. O contrato de trabalho, que estabelece direitos e deveres ao empregado e ao empregador, é composto por diversos elementos, como seu prazo de duração; a determinação da jornada de trabalho, do salário e do cargo do trabalhador; entre outros. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre contratos de trabalho?

- nenhum conhecimento
- pouco conhecimento
- conhecimento parcial
- conhecimento razoável
- muito conhecimento

<p>2.3. A legislação trabalhista está em constante mudança no Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida como CLT, que regulamenta as leis trabalhistas, foi bastante alterada desde sua criação. Em 2017, ocorreu uma dessas alterações na CLT, chamada de Reforma Trabalhista. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre as mudanças na CLT por meio da Reforma Trabalhista de 2017?</p> <p><input type="radio"/> nenhum conhecimento</p> <p><input type="radio"/> pouco conhecimento</p> <p><input type="radio"/> conhecimento parcial</p> <p><input type="radio"/> conhecimento razoável</p> <p><input type="radio"/> muito conhecimento</p>
<p>2.4. Quando ocorre a rescisão de um contrato de trabalho, o empregado tem direito a receber as verbas rescisórias, que podem ser compostas por diferentes valores. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre cada valor que faz parte de uma rescisão de contrato de trabalho?</p> <p><input type="radio"/> nenhum conhecimento</p> <p><input type="radio"/> pouco conhecimento</p> <p><input type="radio"/> conhecimento parcial</p> <p><input type="radio"/> conhecimento razoável</p> <p><input type="radio"/> muito conhecimento</p>
<p>2.5. Uma rescisão de contrato de trabalho pode ser classificada como uma rescisão indireta, uma rescisão por culpa recíproca, uma rescisão por término do contrato por prazo determinado, uma rescisão por demissão sem justa causa ou com justa causa, uma rescisão por pedido de demissão ou uma rescisão por acordo entre as partes. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre esses diferentes tipos de rescisão do contrato de trabalho?</p> <p><input type="radio"/> nenhum conhecimento</p> <p><input type="radio"/> pouco conhecimento</p> <p><input type="radio"/> conhecimento parcial</p> <p><input type="radio"/> conhecimento razoável</p> <p><input type="radio"/> muito conhecimento</p>
<p>2.6. Uma das alterações da Reforma Trabalhista de 2017 na CLT foi a inclusão de um modelo de rescisão que não era regulamentado anteriormente: a rescisão por acordo entre empregado e empregador. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre esse tipo de rescisão?</p> <p><input type="radio"/> nenhum conhecimento</p> <p><input type="radio"/> pouco conhecimento</p> <p><input type="radio"/> conhecimento parcial</p> <p><input type="radio"/> conhecimento razoável</p> <p><input type="radio"/> muito conhecimento</p>
<p>2.7. Fazendo-se uma comparação entre o pedido de demissão, a demissão sem justa causa e a rescisão por acordo entre as partes, pode-se perceber que o trabalhador tem direitos diferentes em cada um desses tipos de rescisão em relação ao aviso prévio, à multa sobre o FGTS, ao seguro-desemprego e à movimentação da conta do FGTS. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre quais desses direitos fazem parte de cada um desses três tipos de rescisão?</p> <p><input type="radio"/> nenhum conhecimento</p> <p><input type="radio"/> pouco conhecimento</p> <p><input type="radio"/> conhecimento parcial</p> <p><input type="radio"/> conhecimento razoável</p> <p><input type="radio"/> muito conhecimento</p>

2.8. Em uma rescisão por acordo entre as partes, o empregador e o empregado entram em um acordo para que o contrato de trabalho seja terminado. Assim, o empregado tem direito a receber o saldo de salários; as férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3; o 13º salário proporcional; 50% do aviso prévio e do aviso prévio proporcional, se indenizado; 20% da indenização sobre o saldo do FGTS; pode sacar até 80% dos depósitos do FGTS; mas não tem direito ao seguro-desemprego. Qual você considera ser seu nível de conhecimento sobre o significado desses valores e sobre as diferenças em relação a outros tipos de rescisão?

- nenhum conhecimento
- pouco conhecimento
- conhecimento parcial
- conhecimento razoável
- muito conhecimento

**3. Por último, responda as duas questões a seguir:**

3.1. Em alguma situação você sugeriria à empresa rescindir seu contrato de trabalho por meio da rescisão por acordo entre as partes? Se sim, em qual situação?

---

---

---

---

---

3.2. Em sua opinião, a rescisão por acordo entre as partes pode trazer benefícios para o empregado e para o empregador? Explique.

---

---

---

---