

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Relatório de estágio curricular em  
Relação de trabalho - contrato e distrato entre empregador e  
empregado

Ketlyn Nataly Probst

Guarapuava - PR  
2022

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Relatório de estágio curricular em  
Relação de Trabalho - Contrato e Distrato Entre Empregador e  
Empregado

Dados Estagiário

Ketlyn Nataly Probst

Número do RA: 2019105851

Curso Ciências Contábeis

8º Período

Período de Estágio

Início: 01/06/2022

Término: 14/11/2022

Jornada de trabalho 6 horas semanais.

Total de horas: 480 horas

Guarapuava - PR

2022

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

INSTRUMENTO DE APRESENTAÇÃO

Nome: Ketlyn Nataly Probst

RA: 2019105851

Coordenador do estágio: Fábio Vinícius Primak

Professor orientador: Fábio Vinícius Primak

Guarapuava - PR

2022

## SUMÁRIO

1.Introdução.....	5
2. Apresentação da empresa.....	5
3.Programação das atividades .....	6
4.Atividades desenvolvidas.....	8
4.1.Contratação.....	10
4.2 Desligamento .....	11
5 Objetivos e metas a serem apresentados .....	20
6 Suporte teórico para soluções de problemas .....	21
7 Comentário e conclusão .....	21
Referências .....	22

## **1.INTRODUÇÃO**

O estágio foi desenvolvido em uma rede de supermercados no interior do Estado do Paraná. Neste endereço está localizado o RH central no qual foi realizado o estágio. Possui também o comercial e financeiro central.

O grupo de supermercados, conta com amplas áreas de hortifruti, padaria, açougue, produtos alimentícios em geral, bebidas, produtos de limpeza e produtos de higiene pessoal. Sendo produtos de qualidade, marcas diversas, e com preço baixo.

A rede de supermercados conta com colaboradores eficientes, buscando ter o melhor atendimento, simpatia e desenvolvimento humano. Busca dedicação oferecendo produtos e serviços de qualidade para o desenvolvimento da sociedade. Visa complacência aos seus colaboradores, pensando em treinamento e desenvolvimento, para que estejam preparados ao realizar as atividades.

## **2.APRESENTAÇÃO DA EMPRESA**

A história do Grupo de Supermercado começou no ano de 1924, iniciou no comércio com armazém e padaria chamado ponto chique. Nesta padaria era fabricado um biscoito assado em forno a lenha que foi um sucesso na região. Atualmente o grupo de supermercados conta com 50 lojas entre os estados do Paraná e Santa Catarina. Estas lojas estão localizadas nas cidades de Guarapuava, Guaraniaçu, Ivaiporã, União da Vitória, Ponta Grossa, Francisco Beltrão, Curitiba, Pitanga, Prudentópolis, Distrito de entre rios, Pato Branco, Pinhão, Quedas do Iguaçu, Coronel Vivida, Palmas, São Mateus do Sul, no estado do Paraná. Já no Estado de Santa Catarina estão localizadas as cidades de Caçador, Porto União, São Bento do Sul, Rio Negrinho e Mafra. Contando com um total de 4 mil colaboradores.

A Rede de Supermercado conta com a missão de oferecer produtos e serviços com agilidade, buscando sempre o preço mais baixo, contribuindo com a sociedade. Tem como principal motivo atender seus clientes com respeito e empatia. Os colaboradores são motivados ao cumprimento de metas, crescimento pessoal e profissional, são também recompensados pelo seu desenvolvimento de maneira justa e abrangente. Tem como diferencial o atendimento aos clientes, os colaboradores são treinados para a realização das atividades. A convivência interna é através de respeito, cooperação e união entre a equipe.

Tem como principal valor o respeito, e é referência em economia para os clientes no ramo alimentício.

Segundo (Lacombe, 2005) é de extrema importância ter uma equipe competente e de qualidade e a conservá-la. Dessa forma exige muito trabalho e compreensão para conduzir e manter. Aprimorar comprometimento, desenvolvimento para obter suas competências e conhecimento.

### 3.PROGRAMAÇÃO DAS ATIVIDADES

Os gráficos a seguir demonstram as atividades realizadas separadas por mês, cumprindo a caga horária total de 480h de estágios realizados.

Gráfico 1 - Atividades desenvolvidas.

ATIVIDADES		1-jun.	2-jun.	3-jun.	7-jun.	10-jun.	13-jun.
1	Busca do tema						
2	Conversa com a Coordenação						
3	Conversa com a Empresa						
4	Conversa com a Orientação						
5	Verificação do tema						
6	Documentos do estágio						
7	Pesquisa bibliográfica						
8	Pesquisa empresa						
	Dias em estágio						
	Total de Atividades no mês	8					
	Total de dias em Estágio	6					
	Total de Horas utilizadas	48					
	Horas Faltantes	432					

No gráfico 1 contém a programação das atividades referente ao mês de junho, foi realizada a busca de tema, conversa com a coordenação e com o coordenador para tirar dúvidas, relatar sobre o tema que seria abordado e pesquisa e buscas de informações com a empresa.

Gráfico 2 - Atividades desenvolvidas

ATIVIDADES		1-jul.	2-jul.	4-jul.	7-jul.	11-jul.	13-jul.	14-jul.	16-jul.	18-jul.	20-jul.	23-jul.	26-jul.	28-jul.	29-jul.	30-jul.
1	Conversa com a Empresa															
2	Conversa com a Orientação															
3	Verificação do tema															
4	Documentos do estágio															
5	Pesquisa bibliográfica															
6	Pesquisa empresa															
	Dias em estágio															
	Total de Atividades no mês	6														
	Total de dias em Estágio	14														
	Total de Horas utilizadas	84														
	Horas Faltantes	348														

No gráfico 2 demonstra continuidade das atividades desenvolvidas no mês de julho. Foram realizadas orientações com o coordenador/orientador, realizado pesquisa bibliográfica e pesquisa com a empresa.

Gráfico 3 - Atividades desenvolvidas

ATIVIDADES		1-ago.	2-ago.	3-ago.	7-ago.	10-ago.	13-go.	15-go.	16-go.	17-go.	18-go.	20-go.	22-go.	25-go.	26-go.	28-go.	30-go.
1	Conversa com a Empresa																
2	Conversa com a Orientação																
3	Pesquisa bibliográfica																
4	Pesquisa empresa																
	Dias em estágio																
	Finais de																
	Total de Atividades no mês	4															
	Total de dias em Estágio	15															
	Total de Horas utilizadas	190															
	Horas Faltantes	258															

Já no gráfico 3, foi desenvolvido mais a pesquisa na empresa, busca de informações, coleta de dados para alimentar o relatório.

Gráfico 4 - Atividades desenvolvidas

ATIVIDADES		1-set.	2-set.	3-set.	6-set.	9-set.	10-set.	11-set.	12-set.	13-set.	14-set.	16-set.	17-set.	19set.	20-set.	21-set.	22-set.	25-set.	27-set.	29-set.	30-set.
1	Conversa com a Empresa																				
2	Conversa com a																				
3	Pesquisa bibliográfica																				
4	Pesquisa empresa																				
	Dias em																				
	Finais de																				
	Total de Atividades no	4																			
	Total de dias em Estágio	19																			
	Total de Horas	114																			
	Horas Faltantes	144																			

No gráfico 4 foram expostas as informações de bibliografias, foi realizado também conversa com a empresa, pesquisa sobre a empresa para incrementar a execução dos processos.

Gráfico 5 - Atividades desenvolvidas

ATIVIDADES		1-out.	3-out.	4-out.	6-out.	8-out.	10-out.	11-out.	13-out.	15-out.	17-out.	18-out.	20-out.	22-out.	25-out.	27-out.	28-out.	29-out.	30-out.	31-out.
1	Conversa com a Empresa																			
2	Conversa com a Orientação																			
3	Pesquisa bibliográfica																			
4	Pesquisa empresa																			
	Dias em estágio																			
	Finais de																			
	Total de Atividades no																			
	Estágio																			
	Total de dias em Estágio																			
	Total de Horas utilizadas																			
	Horas Faltantes																			

No gráfico 5, foi realizado abrangência na bibliografia e busca de coletar as informações finais, para conclusão do trabalho.

#### 4.ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

As atividades desenvolvidas, seguiram o cronograma especificado nos gráficos acima, seguindo as datas de entregas.

Conforme a ilustração do gráfico, foi realizada a busca do tema, informado a coordenação e validado por eles, após a validação foram realizadas as orientações com o coordenador, trocando ideias para melhor elaboração e verificação do tema. Posteriormente foi entregue os documentos de estágio ao coordenador, seguindo com a elaboração da bibliografia e pesquisa na empresa.

Segundo Cavalcanti (2001) a capacidade e habilidades das pessoas com relação ao conhecimento é o quanto se aproveita das oportunidades fornecidas pelas organizações.

Desta forma o conhecimento é apresentado para os colaboradores através das oportunidades oferecidas. Para Chiavenato (1999) hoje as oportunidades estão mais abundantes, basta o indivíduo buscar interesse para realizá-las.

Durante a pesquisa na empresa foi abordado e estudado o tema sobre a realização de contrato e distrato de trabalho.

Relação de trabalho refere-se às relações entre o trabalho, mão de obra, e empregador.

As relações de trabalho são regularizadas por um contrato de trabalho, onde define os direitos e obrigações entre as partes.

A relação de emprego acontece com o que condiz o art. 3 da CLT, se há a prestação de serviços de natureza não eventual à empresa, sob a dependência deste e mediante salário.

O colaborador é trabalhador subordinado, recebe ordens, presta serviços conforme vínculo de relação de trabalho.

Já o empregador é quem contrata o trabalhador de forma remunerada para prestar serviços. Este empregador pode ser pessoa física ou jurídica.

A Doutrina Vade Mecum da OAB (2020, p.579) define contrato de trabalho como: “... um conjunto de cláusulas e condições a disciplinar a relação de empregado entre ele existentes”.

Tipos de Relação de Trabalho Contrato de Trabalho Determinado: Esse tipo de contrato ele vigora por um prazo determinado, esse prazo podendo ser até dois anos. Contrato por prazo indeterminado: é o modelo mais utilizado entre as empresas, por sua indeterminação.

Contrato Intermitente: aquele que não é contínuo, a prestação de serviços é realizada por horas, dias, meses. Dependendo da necessidade da empresa. O colaborador é convocado ao trabalho com até 72 horas de antecedência, o empregado deve responder em 24 horas se irá ou não ao serviço.

Contrato de Experiência: Esse contrato tem o prazo máximo de 90 dias, renovando uma vez, no período.

Contrato Temporário: Esse tipo de contrato é para atender algum tipo de necessidade da empresa, ou excesso de trabalho. Esse contrato é mais comum ser entre três meses, pode ser prorrogado uma vez, podendo se estender até nove meses, tendo uma justificativa legal.

Contrato Estágio: o estágio nada mais é do que trabalho supervisionado, com objetivo de preparar o estudante para o mercado de trabalho, para que o conhecimento apresentado em sala de aula seja colocado em prática.

Contrato Eventual: deste tipo de trabalho não é necessário um vínculo empregatício, é para suprir necessidade, o qual não gera dependência entre o empregado e empregador. exemplo: garçom para um evento específico.

Trabalho autônomo é a pessoa que presta serviços a contratantes. Sem vínculo empregatício.

Contrato de aprendiz: contrato de trabalho por tempo determinado, a duração depende dos módulos de cursos, normalmente de 1 ano. Para contratação são candidatos de 14 a 24 anos, que estejam cursando o ensino fundamental, médio ou concluído. No período de vigência do contrato de aprendizagem, além das atividades profissionais, também possui aulas teóricas na instituição de ensino.

Assim formando o menor com maior conhecimento e desenvolvimento no mercado de trabalho. Na execução de suas atividades, o mesmo acompanha e auxilia em diversas áreas, não sendo setores prejudiciais à sua saúde ou integridade física. Os contratos de trabalho utilizados na rede de supermercados são: contrato de trabalho a prazo indeterminado; contrato de experiência; e o contrato de estágio, que é contrato terceirizado e o contrato de aprendizagem.

Na contratação de colaboradores com deficiência conforme Decreto nº 3.298/89 e nº 5.296/04, possuem alguma limitação física, mental ou sensorial.

A Lei nº. 8.213, de 24/07/1991, diz que toda empresa tem a obrigação de manter em seu quadro pessoas com deficiência, conforme o Art. 93:

A unidade com 100 ou mais funcionários é obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência. A contratação ocorre normalmente, portanto é imprescindível que seja anexado um laudo médico junto ao atestado de saúde ocupacional ASO, na qual comprove sua limitação. Se a deficiência for mental ou intelectual deverá ter acompanhamento em todo processo. Como também assinatura do responsável na admissão, demissão ou qualquer outro documento.

#### **4.1. Contratação**

Com relação a contratação do colaborador, após ser efetuado todo o processo de divulgação da vaga, recrutamento e seleção, enfim chega o grande momento onde é realizada a contratação do empregado. Nesse momento é solicitado todos os documentos pessoais ao futuro colaborador, sendo Cadastro de Pessoa Física (CPF), Registro Geral (RG), título de eleitor, Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), certificado de reservista, comprovante de residência, comprovante de vacinação, é realizada a consulta de qualificação para efetuar a contratação via sistema do Sênior o qual utilizado na empresa, seguindo as normas do E-social e cumprindo também todas as regras da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Em seguida é informado o e-social sobre o vínculo empregatício.

Godinho (2016, p. 1224), desse modo exemplifica:

“ O contrato de trabalho, como os negócios jurídicos em geral, nasce em certo instante, cumpre-se parcialmente ou de modo integral, e sofre quase que inevitavelmente, alterações ao longo do tempo; por fim, ele se extingue”.

No decorrer da contratação as normas e legislações podem ter alterações como novos reajustes e novas implementações, dessa maneira a empresa precisa ter suporte do jurídico para estar alinhado conforme as normas exemplificadas e repassando conhecimento aos colaboradores do Recursos Humanos (RH). Dessa forma, a empresa visa o melhor aproveitamento do colaborador, disponibilizando treinamentos e suporte necessários.

**eSocial:** O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), foi lançado com objetivo simplificar as informações como: sobre o vínculo empregatício; contribuição previdenciária; folha de pagamento; aviso prévio; FGTS; escriturações fiscais.

Antes o eSocial era enviado quando a pessoa já estava contratada. Porém mudou este processo agora é enviado o evento S-2200, referente a admissão deve ser enviado até um dia antes da data de admissão.

Se houverem erros é preciso enviar o evento S3000 para exclusão do evento anteriormente enviado.

Já no caso de rescisão é enviado o evento S-2299 referente a desligamento, esse evento precisa ser enviado dentro de 10 dias do dia da demissão.

## **4.2. Desligamento**

Quando ocorre o desligamento, é realizado o primeiro contato com o colaborador dando feedback sobre seu desligamento, o mesmo faz a carta de próprio punho informando o desligamento. É coletado crachás, solicitado devolução dos uniformes, encaminhado para exame demissional.

Também é verificado se o colaborador não possui estabilidade, pois se tiver estabilidade precisará fazer uma carta abrindo mão da estabilidade e efetuar a homologação em sindicato. Como por exemplo colaboradores da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). No qual a CIPA é obrigatória por lei, sendo regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da NR - Norma Regulamentadora nº5 ela abrange os parâmetros e procedimentos para que a CIPA estabeleça os objetivos, em relação a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Tornando o exercício de trabalho harmonioso, minimizando os riscos à saúde do mesmo. Colaboradores que possuem cargo na comissão da CIPA

precisam fazer a carta informando qual cargo que exercia na CIPA e homologar no sindicato. Mesmo ocorrendo com colaboradoras com estabilidade referente a maternidade ou gestação, entre outras estabilidades. Na sequência é calculada a rescisão, realizada a conferência para ter certeza de que as verbas estão sendo pagas corretamente, depois enviada para pagamento, o pagamento é efetuado em conta bancária, no prazo de 10 dias corridos contando do dia do desligamento do colaborador. Se o funcionário tiver até 1 ano de registro, o acerto das verbas rescisórias ocorre na empresa, caso possua mais de 1 ano de registro pela empresa é necessário agendar a homologação no Sindicato. A homologação irá depender da convenção coletiva de cada município. Alguns municípios não possuem sindicato para homologação e outros a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) diz não ter obrigatoriedade da homologação, contudo irá depender da Convenção Coletiva Trabalho de cada região.

No momento da rescisão é repassado claramente referente às verbas rescisórias, é entregue as guias da rescisão, folha do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e guias do seguro desemprego caso tenha direito, e é feito a baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) caso o mesmo possua o registro na carteira física, caso tenha registro na CTPS digital, é feito após o saldo pago em conta bancária do ex colaborador. Enviando o evento S-2299 referente a desligamento para o eSocial. Na qual automaticamente repassa para a carteira de trabalho digital.

#### Tipos de distrato de trabalho

Pedido de demissão, quando o empregado pede o desligamento de seu vínculo da empresa. O empregado decide se irá cumprir ou não o aviso prévio, estando ciente dos descontos na rescisão.

Neste modo o colaborador recebe o salário, décimo terceiro proporcional, férias proporcionais e se houver férias vencidas, terço das férias.

Demissão por justa causa, é aplicada a justa causa quando o colaborador comete uma falta grave, ou deixa de cumprir os deveres previstos no artigo 482 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). O empregador deve apresentar as justificativas legais para este ato.

O colaborador terá direito ao saldo de salário e férias vencidas mais o terço das férias.

Sem justa causa, o trabalhador é dispensado de suas atividades. A empresa não

precisa justificar a razão pelo desligamento.

Neste desligamento o colaborador tem direito ao saldo de salário, férias vencidas + férias proporcionais + 1/3, décimo terceiro, aviso prévio, multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), saque do FGTS depositado e guias para o seguro-desemprego.

Término de contrato de experiência no prazo estabelecido pelo empregador, o colaborador é avaliado no período de experiência podendo ser encerrado ou prorrogado no período de 45 ou 90 dias da data de admissão. O término do contrato de experiência pode ser de iniciativa de ambas as partes, o colaborador terá o mesmo direito.

Terá direito ao saldo de salário, férias proporcionais mais o terço das férias, décimo terceiro proporcional, multa rescisória de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), saque do FGTS depositado.

Término antecipado do contrato de experiência iniciativa colaborador, o empregado pode solicitar antes do prazo estipulado no contrato. Portanto, deverá pagar uma multa de 50% dos dias restantes que deveria ser cumprido.

Neste caso terá direito ao saldo de salário, férias proporcionais e décimo terceiro. Já no caso da empresa desligar o colaborador antes do prazo, a empresa deverá indenizar a multa de 50% dos dias restantes para fim do contrato.

Término de contrato aprendizagem quando completa o período do contrato do menor aprendiz, onde encerra o vínculo com a empresa.

O aprendiz tem direito ao saldo de salário, férias mais o terço das férias, décimo terceiro, FGTS depositado mais a multa rescisória do FGTS.

O menor aprendiz pode solicitar o desligamento antecipado do contrato de aprendizagem. Tendo direito em receber o saldo de salário, férias mais um terço, décimo terceiro.

A empresa também pode efetuar o desligamento do menor aprendiz antes do fim do contrato, se o aprendiz não estiver atingindo os objetivos, faltas, desde que a empresa, e a empresa que disponibiliza o curso para o aprendiz estejam de acordo. Neste caso o aprendiz receberá saldo de salário, férias mais o terço das férias, décimo terceiro,

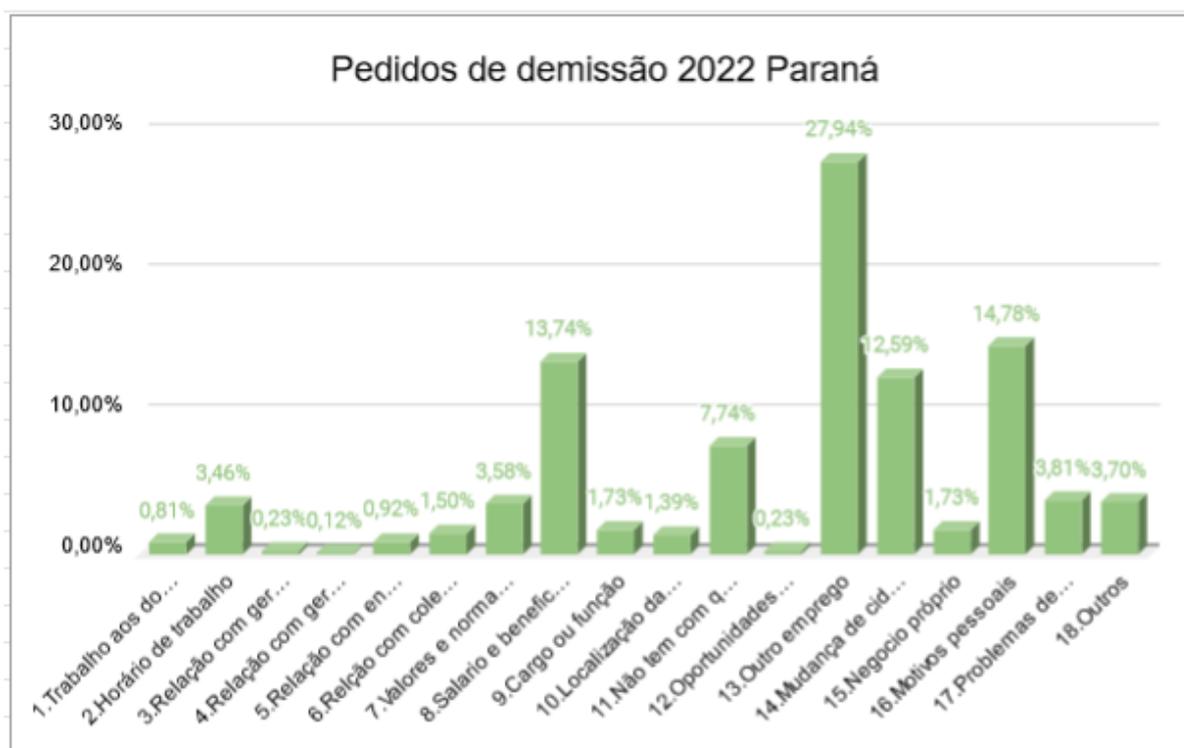
Acordo mútuo com a reforma trabalhista, com a criação da Lei nº 13.467/2017 que passou a vigorar em novembro/2017, criou a possibilidade da rescisão de comum acordo entre a empresa e o colaborador. Nos termos do artigo 484-A, na hipótese

de rescisão por mútuo acordo, o empregado tem direito às seguintes verbas trabalhistas: metade do aviso prévio, se indenizado, metade da multa rescisória sobre o saldo do FGTS (20%), todas as demais verbas trabalhistas (saldo de salários, férias vencidas e proporcionais indenizadas, 13º salário etc.) na integralidade; saque de 80% do saldo do FGTS e não terá o caso do aviso prévio trabalhado, o colaborador irá cumprir os 30 dias e será indenizado 3 dias a cada ano trabalhado na empresa.

Foi realizado um estudo sobre os pedidos de demissão e desligamentos, entre a rede de Supermercado comparando o Grupo das lojas do Paraná com a de Santa Catarina. Foram gerados as seguintes informações a seguir:

No gráfico abaixo, demonstra a quantidade e motivos de pedidos de desligamentos efetuados pelos colaboradores no período de janeiro/2022 a julho/2022.

Gráfico 6 - Pedidos de demissão emprego.



Na tabela abaixo, consta os motivos e porcentagem de cada pedido de desligamento, conforme apresentado no gráfico.

Tabela 1 - Motivo desligamento

Motivo de desligamento	%
1. Trabalho aos domingos	0,81%

2.Horário de trabalho	3,46%
3.Relação com gerente geral da loja	0,23%
4.Relação com gerente departamento	0,12%
5.Relação com encarregado	0,92%
6.Relação com colega de trabalho	1,50%
7.Valores e normas da empresa	3,58%
8.Salario e beneficios	13,74%
9.Cargo ou função	1,73%
10.Localização da loja ao domicílio	1,39%
11.Não tem com quem deixar filho, pai, idoso	7,74%
12.Oportunidades de treinamento	0,23%
13.Outro emprego	27,94%
14.Mudança de cidade	12,59%
15.Negócio próprio	1,73%
16.Motivos pessoais	14,78%
17.Problemas de saúde	3,81%
18.Outros	3,70%

Segundo informações do gráfico temos a maior quantidade de solicitações de desligamentos por motivos de colaboradores encontrar outro emprego sendo 27,94% e outra causa seria por motivos pessoais, sendo 14,78%, e o terceiro motivo mais solicitado seria também por questões de salários e benefícios com 13,74%. Observa - se que os colaboradores não possuem grande permanência em seus respectivos cargos, estão em busca de novas oportunidades e acabam solicitando a dispensa.

A seguir, o gráfico 7, relata referente às informações de pedidos de demissão do Grupo de Santa Catarina.

Gráfico 7 - Pedido de demissão - Santa Catarina



A Tabela a seguir constam os motivos e porcentagem de pedidos de desligamentos conforme já apresentados no gráfico 7.

Tabela 2 - Motivo desligamento

Motivos de desligamento	%
1. Trabalho aos domingos	5,19%
2. Horário de trabalho	8,23%
3. Relação com gerente geral da loja	0,43%
4. Relação com gerente departamento	0,87%
5. Relação com encarregado	0,43%
6. Relação com colega de trabalho	1,95%
7. Valores e normas da empresa	1,08%
8. Salário e benefícios	3,46%
9. Cargo ou função	3,25%
10. Localização da loja ao domicílio	3,46%
11. Não tem com quem deixar filho, pai, idoso	4,98%
12. Oportunidades de treinamento	0,65%
13. Outro emprego	37,23%
14. Mudança de cidade	9,96%

15.Negócio próprio	0,87%
16.Motivos pessoais	12,12%
17.Problemas de saúde	4,55%
18.Outros	1,30%

Já no gráfico 7, as solicitações de desligamento são relativo, pode-se observar os 3 principais motivos sendo os colaboradores encontrar outro emprego, sendo o total de 37,23%, tendo em seguida os desligamento por motivos pessoais sendo 12,12% e também por motivos de mudança de cidade sendo 9,96%.

Podemos perceber que entre os dois gráficos a porcentagem maior é por motivos dos colaboradores encontrar outro emprego. Nota-se que os mesmos não encontram-se motivados e engajados com a empresa.

A seguir foi realizado levantamento de dados sobre os desligamentos por iniciativa da empresa comparando o Grupo de Supermercado do Paraná e Santa Catarina.

No gráfico 8, constituem as explicações sobre os desligamentos por iniciativa da empresa do grupo do Paraná.

Gráfico 8 - Desligamento por iniciativa da empresa.



Tabela 3 - Desligamento iniciativa empresa

Desligamentos iniciativa empresa	%
1 - Problemas de comportamento	32,73%
2 - Baixa Produtividade	24,55%
3 - Faltas e Atestados	23,64%
4 - Justa Causa	9,09%
5 - Outros (Empresa)	5,91%
6 - Redução de Quadro	2,27%
7 - Morte	1,82%

É possível verificar no gráfico as demissões realizadas pela empresa, podemos citar as três principais dispensas, sendo elas a principal por motivos comportamentais, onde se encaixa em não cumprir as normas da empresa, não realizar bom atendimento aos clientes e má conduta com os colegas de trabalho, sendo 32,73%, tendo também distratos por baixa produtividade, não possuir comprometimento com o trabalho, sendo 24,55%. E como terceira opção seria as faltas e atrasos dos funcionários, falta de comprometimento e responsabilidade tendo 23,64%.

Gráfico 9- Desligamentos iniciativa empresa Santa Catarina.



Tabela 4 - Desligamentos iniciativa empresa.

Desligados iniciativa empresa	%
1 - Problemas de comportamento	26,79%
2 - Baixa Produtividade	9,82%
3 - Faltas e Atestados	28,57%
4 - Justa Causa	9,82%
5 - Outros (Empresa)	1,79%
6 - Redução de Quadro	23,21%

No gráfico acima pode-se observar que em Santa Catarina os desligamentos maiores são referentes a faltas e atrasos sendo 28,57%, superintende a falta de comprometimento. Outro desligamento seria com relação a problemas de comportamento e normas, sendo 26,79%. Tendo também a redução de quadros, quando necessário redução de gastos na empresa, sendo 23,21%.

Com relação aos gráficos apresentados sobre os desligamentos efetuados pela empresa, comparando o grupo do Paraná com o de Santa Catarina, podemos verificar que a maioria dos desligamentos ocorrem por motivos de problemas de comprometimento, faltas e atrasos.

Segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao segundo semestre de 2022, o desemprego no Sul do Brasil encontra-se com menor índice de desemprego. Dados da pesquisa

<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

Conforme a imagem a seguir:

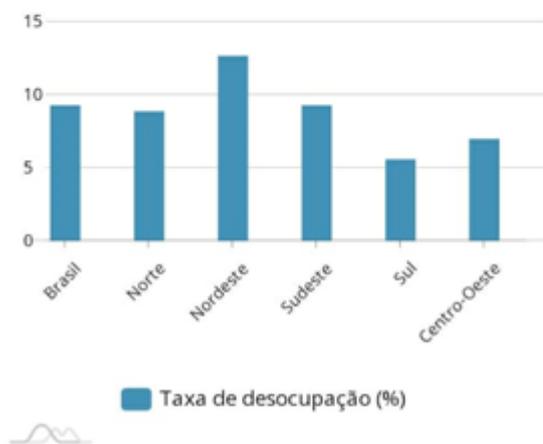
Imagem 1 - Pesquisa IBGE - Taxa de desemprego 2022.

## Taxa de desemprego

Provavelmente, você já ouviu falar que “segundo o IBGE” a taxa de desemprego no Brasil é “tal”. Esta taxa, que divulgamos com base na PNAD Contínua como taxa de desocupação, é a porcentagem de pessoas na força de trabalho que estão desempregadas.



### Taxa de Desocupação no Brasil e nas Grandes Regiões, 2º trimestre 2022



Podemos analisar melhorias no mercado de trabalho, as empresas estão conseguindo ter um crescimento significativo após as dificuldades encontradas na pandemia.

## 5.OBJETIVOS METAS A SEREM ATINGIDAS

Foi desenvolvido estudos mais avançados no departamento pessoal em relação a contratação e demissão de empregados. Na qual apenas aprofundei mais o estudo em rescisão de contratos e obtive maior conhecimento, aprendizagem em contratação. Com propósito em buscar melhorias nas atividades e propósitos da empresa.

Com base no estudo, foi verificado que a empresa não possui nenhum suporte de sistema para coleta de assinaturas digital.

Foi verificado também que com base na pesquisa dos desligamentos, possui grande número de desligados por realizar pedido de demissão por encontrar outro emprego. Seria necessário cultivar a permanência dos colaboradores.

## 6.SUPORTE TEÓRICO PARA SOLUÇÕES DE PROBLEMAS

Baseado nos objetivos inseridos, tem como solução aos problemas apresentados por meio de conversas com o gestor do Supermercado, relatou as dificuldades no dia a dia, uma delas seria com relação a assinatura digital.

Em contato com a gestora, foi proposta a ideia em utilizarem a opção de coletar as assinaturas de forma digital, sendo tanto para a admissão como para o processo de demissão. Trazendo melhorias e otimizando o tempo nas atividades da empresa. Na qual um dos aplicativos seria o InContract. Uma das melhores, segundo pesquisas. A qual irá melhorar os processos, diminuir arquivos de documentos físicos, otimização de tempo, além de agilidade no processo de contratação e rescisão, pois o colaborador não precisa se deslocar até a unidade para as assinaturas.

Com relação aos relatórios disponibilizados pela empresa sobre os principais desligamentos, foi sugerido a cultivar a permanência dos funcionários, disponibilizando treinamentos e melhoria em benefícios. Com relação às faltas atestados e atrasos, aderir para todas as funções assiduidade, para motivar a equipe a não ter faltas atestados e atrasos. Para os pedidos de motivos pessoais, tentar buscar conhecimento de cada caso, para poder aperfeiçoar e buscar melhorias a serem feitas.

## 7.COMENTÁRIO E CONCLUSÃO

Para concluir o estágio, foi muito importante para o desenvolvimento profissional, obteve almejar os objetivos descritos no trabalho. Auxiliando o conhecimento no trabalho e na formação acadêmica. O estágio propõe diversos aprendizados na prática, os quais também podemos expor as informações estudadas ao longo da formação. Pois podemos inserir as ideias e colocá - las em prática. Obteve o prestígio em conhecer a empresa e buscar as informações necessárias para alimentar o relatório acadêmico. Foi de extrema importância o auxílio dos gestores da empresa em reportar as informações e repasses de conhecimentos, como também a cooperação do orientador para os repasses e atribuições ideias.

Como pontos negativos observados, foram por opção da empresa a não ser divulgada a razão social para o relatório.

O estágio realizado foi fundamental, com aproveitamento e conhecimentos adquiridos. O estágio proporciona oportunidades e experiências, pode ser realizado as tarefas na prática. O que é um diferencial para o entendimento.

## **BIBLIOGRAFIAS**

CAVALCANTI, Marcos Gomes; **Gestão de Empresas na Sociedade de Conhecimento**: Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GODINHO, Thais: **Vida Organizada**: São Paulo: Gente, 2016

LACOMBE, Francisco José Masset, **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

Pesquisa IBGE 2022: FONTE: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

VADE MECUM DE DOCTRINA DA OAB 3º EDIÇÃO, 2020. disponível em <https://www.bing.com/search?q=A+Doutrina+Vade+Mecum+da+OAB+%282020%2C+p.579%29+define+contrato+de+trabalho>