

FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

VALESCA BERTHODO DE MIRANDA

IMPACTOS NA CONTABILIDADE TRABALHISTA APÓS A REFORMA
NAS LEIS DO TRABALHO

CARATINGA/MG
2019

FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

VALESCA BERTHODO DE MIRANDA

IMPACTOS NA CONTABILIDADE TRABALHISTA APÓS A REFORMA
NAS LEIS DO TRABALHO

TCC apresentado à banca examinadora do Curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas de Caratinga-FIC, como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do Prof. Wagner Bravo

CARATINGA/MG
2019



FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA

FORMULÁRIO 9

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

TERMO DE APROVAÇÃO

TERMO DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **IMPACTOS NA CONTABILIDADE TRABALHISTA APÓS A REFORMA NAS LEIS DO TRABALHO**, elaborado pelo(s) aluno(s) **VALESCA BERTHODO DE MIRANDA** foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo curso de **CIÊNCIAS CONTÁBEIS** das **FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA**, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS.

Caratinga 08/07/2019

Silvia Helena da Costa Martins
Prof. Orientador

José Francisco Peixoto
Prof. Avaliador 1

Alder Machado Campos
Prof. Examinador 2

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus por toda a força que me concedeu, não me deixando desanimar através da renovação da minha fé;

À minha família, meus pais José Antônio e Roselma, que ao me trazer a esse mundo, se colocaram ao meu lado, segurando minha mão em todas as caminhadas às quais me propus a trilhar; ao meu irmão Lucas, que entre guerras e paz, estivemos sempre nos apoiando;

A todos os colegas, por haveremos lutado junto até o fim;

Aos professores, por nos incentivarem a superar nossos limites;

A todos os membros da equipe Doctum Caratinga.

DEDICATÓRIA

Dedico à minha família, pai José Antônio, mãe Roselma e irmão Lucas, companheiros de todos os momentos e incentivadores incondicionais de todas as batalhas.

“Só sei que nada sei, e o fato de saber isso, me coloca em vantagem sobre aqueles que acham que sabem alguma coisa”.

Sócrates

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Comparativo de reclamações trabalhistas 2017-2018

Figura 2 – Pedidos de Indenização por Dano Moral

Figura 3 – Geração de Empregos no Brasil Jan-Set 2018

LISTA DE SIGLAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

A pesquisa aqui descrita aborda o impacto na contabilidade trabalhista após a reforma nas Leis trabalhistas brasileiras. Na legislação, especificamente na Constituição Federal de 1988, os direitos dos trabalhadores são descritos no art.7º, de uma maneira geral, além deles tem-se outros instrumentos legais como a consolidação das Leis Trabalhistas CLT dentre outras conhecidas como leis ordinárias, são definidos outros direitos. Na Consolidação das Leis Trabalhistas é possível identificar e vislumbrar os direitos trabalhistas de forma mais concreta e foram aí que as principais alterações ocorreram, sempre lembrando que de forma alguma pode acarretar prejuízos ao trabalhador em todo o seu contexto. As alterações realizadas pela reforma de previdência trouxeram mudanças substanciais não somente na legislação nacional, mas também no mercado de trabalho, nas relações de trabalho e no trabalho desenvolvido pelo contador dentro do departamento pessoal. Cabe ao profissional da contabilidade estar atento a tais alterações sob pena que causar prejuízos a seus clientes, além disso como a visão de administração que lhe é conferido, cabe ao contabilista desenvolver formas de adequar a empresa a todas as alterações legais promovidas, sobretudo em se tratando do departamento de pessoal, já que o trabalhador é a peça mais importante dentro do ambiente empresarial.

Palavras-chave: reforma trabalhista, contabilidade gerencial, departamento de pessoal.

ABSTRACT

The research described here addresses the impact on post-retirement labor accounting in Brazilian Labor Laws. In the legislation, specifically in the Federal Constitution of 1988, workers' rights are described in art.7, in a generative way, in addition to other legal instruments such as the consolidation of Labor Laws CLT among others known as ordinary laws, are defined other rights. In the Consolidation of Labor Laws it is possible to identify and envisage labor rights in a more concrete way and it was there that the main changes took place, always remembering that in no way can it cause damages to the worker in all its context. The changes made by the pension reform brought substantial changes not only in national legislation, but also in the labor market, labor relations and the work developed by the accountant within the personal department. It is incumbent on the accounting professional to be aware of such changes under penalty of harm to its clients, and, as well as the management vision assigned to it, it is incumbent upon the accounting officer to develop ways of adapting the company to all legal changes promoted, dealing with the personnel department, since the worker is the most important piece within the business environment.

Key words: labor reform, managerial accounting, personnel department.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	14
1. A HISTORICIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHO JUNTAMENTE COM A CONTABILIDADE GERENCIAL.....	16
1.1 Contabilidade Gerencial	18
2. A RESCISÃO CONTRATUAL ANTES E APÓS A REFORMA TRABALHISTA	21
2.1 O Contrato de Trabalho.....	21
2.2 Relação de Emprego e Relação de Trabalho.....	23
2.3 A Manutenção do Contrato de Trabalho.....	25
2.4 Flexibilização da Manutenção do Emprego com a Reforma Trabalhista.....	27
2.5 Após reforma trabalhista	29
3. METODOLOGIA.....	31
3.1 Classificação da pesquisa quanto aos objetivos	31
3.2 Classificação da pesquisa quanto aos procedimentos	31
3.3 Classificação da pesquisa quanto às fontes.....	31
3.4 Estudo de caso.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

INTRODUÇÃO

Analisar como se dão as rescisões de trabalho na atualidade após a reforma trabalhista e consequente diminuição de processos junto a justiça do trabalho, evidenciado a importância da contabilidade, principalmente nos casos de gestão de pessoas é o objetivo principal da pesquisa.

Além disso pretende-se, de modo específico: Mostrar as mudanças na reforma trabalhista sobre a rescisão do contrato de trabalho; Analisar, através de pesquisas em órgãos especializados a diminuição de processos trabalhistas sobre a rescisão após a reformar; Distinguir o trabalho do profissional de contabilidade nesse sentido, com a importância dos cálculos realizados corretamente; Evidenciar a importância da gestão de pessoas e da contabilidade gerencial nos casos de rescisão do contrato de trabalho após a reforma trabalhista

Como a reforma trabalhista afetou a contabilidade, principalmente em se tratando do relacionamento com pessoas nos departamentos de pessoal, no que se refere a rescisão de contrato trabalhista?

A reforma trabalhista trouxe inovações para os trabalhadores de um modo geral, especialmente nas questões de rescisão dos contratos de trabalhos, para isso é indispensável a figura do contabilista atento a todas as modificações que foram introduzidas pela nova lei e, as consequências que elas provocaram como, por exemplo, a desnecessidade de homologação judicial. Demonstrar como diminuiram os casos na justiça do trabalho devido a essas mudanças representa em grande importância, já que a contabilidade realizada corretamente tem reflexos direto nesse sentido.

Como marco teórico Atikson (2010) expressa a importância da contabilidade gerencia ao longo dos tempos, principalmente na gestão de pessoas e departamento de pessoal que cuida das rescisões contratuais. Assim, as empresas obtêm sucesso e prosperam com base na elaboração de produtos e serviços fornecidos aos clientes. Ainda que a informação gerencial contábil não possa garantir sucesso dessas empresas o mau funcionamento resultará em maiores dificuldades empresariais. Nesse contexto, os costumes e os tradições são atribuídos às características de imutáveis, estáveis e involuntários, por se tornarem difíceis de serem mudados, mas não impossíveis. Decorrente das mudanças mercadológicas, constitucionais faz se

necessárias algumas alterações, tais mudanças podem impactar o modelo gerencial e refletirem na obtenção de bons resultados. Na gestão de pessoas a contabilidade gerencial é grande aliada, sobretudo quando entende que se tem a parte mais importante da empresa.

A justificativa para esse estudo tem embasamento nas alterações promovidas pela reforma nas leis trabalhistas e as consequências nos escritórios de contabilidade e empresas, especialmente no departamento de pessoal, pois algumas modificações foram consideráveis para os trabalhadores. Desta forma é necessário entender quais os reais impactos dessas mudanças e quais as medidas podem ser sugeridas para redução dos eventuais problemas ocasionados.

A necessidade da reforma se deu para atender à realidade dos trabalhadores e empregadores em tempos atuais, com a precisão de equilibrar as contas, tornando mais viável as relações de trabalho entre patrões e empregados, bem como para fomentar o mercado de modo a diminuir o nível de desemprego, que é alto em nosso país. Por isso, é de suma importância que os contabilistas estejam atentos a todos os elementos da reforma a fim de se tornar aliados de seus clientes sobre tais mudanças, promovendo a atualização constante no departamento de pessoal de suas empresas, identificando os impactos ocasionados pela reforma trabalhista.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

A partir do momento em que se tem estabelecido um contrato de trabalho, seja em qualquer das modalidades previstas em lei, pode ser rescindido também em conformidade com a legislação vigente.

Desse modo, é possível conceituar a rescisão do contrato de trabalho como uma forma de finalizar essa relação contratual entre empregado e empregador, formalizando esse término dando ao trabalhador todos os seus direitos e deveres decorrentes desse fim. As chamadas verbas rescisórias, devem estar presentes nesse momento. (RANGEL, 2018, p.113)

Rescindir um contrato implica em dizer que está sendo cancelado o acordo entre as partes. Esse cancelamento pode ocorrer por motivos diferenciados, mudando conforme o caso, seja por dispensa com ou sem justa causa, pedido de demissão ou mesmo pôr fim do período contratual, o que deve ser preservado são as questões particulares de cada contrato e suas respectivas verbas rescisórias. (RANGEL, 2018, p.118)

A reforma trabalhista teve por objetivo atender a evolução da sociedade, trazendo para a realidade do cenário trabalhista em que a realidade estava destoando dos contratos de trabalho existentes. Assim sendo, tendo por escopo unir e melhorar as relações de trabalho a reforma vem sendo concretizado por meio das consideráveis alterações às relações de trabalho, mesmo sendo motivo de opiniões divergentes. (MARTINS, 2015)

Não há que se falar em tempos atuais em administração empresarial sem considerar a contabilidade gerencial e o papel do contabilista ganha extrema relevância. O conhecimento das mudanças nas regras trabalhistas e o domínio delas faz com que o profissional da contabilidade possa ser diferenciado em âmbito empresarial. (Martins, 2015)

Sobre a contabilidade gerencial Atikson et.al. (2010) afirma que é o processo de identificar, mensurar, reportar e analisar informações sobre eventos econômicos das empresas. Com isso é considerada fundamental para a manutenção e preservação da empresa no mercado.

A título de exemplo tem-se as informações gerenciais contábeis que constitui um relatório de despesas de uma seção operacional tal como uma seção de empresas de ramos distintos: uma metalúrgica e um mercado.

Nesses critérios, pauta-se as questões sobre gestão de pessoas e a necessidade de saber lidar com os questionamentos pertinentes à relação trabalhista. Nesse aspecto de contabilidade gerencial é possível afirmar que os contratos de trabalho são feitos pelos contabilistas e a rescisão também é de competência desse, caso haja algum problema serão levadas a discussão na Justiça do Trabalho para a devida apreciação.

1. A HISTORICIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHO JUNTAMENTE COM A CONTABILIDADE GERENCIAL

O Direito do Trabalho pode ser considerado como o ramo do direito que se dedica às relações de trabalho. É uma área complexa, onde são encontrados diversos departamentos, como a Justiça do Trabalho, que tem por objetivo, resolver lides oriundas das relações de trabalho.

O primeiro avanço real da Justiça do Trabalho no Brasil data da década de 30, quando o então presidente Getúlio Vargas deu início à conhecida Era Vargas, tempo de profundas mudanças sociais e políticas no cenário político brasileiro.

As mudanças oriundas da Era Vargas são provenientes das mudanças ocorridas na Europa por volta do século XIX. As mudanças ocorridas na Era Vargas levou o país ao abandono da oligarquia cafeeira centrada nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, passando-se à industrialização.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, houve uma urbanização crescente da sociedade. A partir do momento em que a pessoas começaram a se mudar para a área urbana, estes foram utilizados como mão de obra nas fábricas, fazendo com que assim surgisse o trabalho assalariado.

Com o processo de industrialização e o trabalho assalariado nasce o Direito do Trabalho no Brasil, com o paradigma da substituição da mão de obra escrava pelo trabalhador assalariado.

Considera-se que a primeira instância de competência material da Justiça do Trabalho é a Vara do Trabalho. No que cerne à sua competência originária, encontra-se nos art. 652, da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme descrito:

Art. 652. Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que pretende o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

V - as ações entre trabalhadores portuário e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação do trabalho.

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

- c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;
- d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, contrair processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

Continuando sobre a competência das varas do trabalho, segue-se o art. 653 da CLT:

Art. 653. Compete, ainda, às Justas de Conciliação e Julgamento:

- a) requisitar às autoridades competente a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aqueles que não atenderem a tais requisições.
- b) realizar as diligências e praticar só atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho;
- c) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros;
- d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;
- e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas;
- f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.

Foi através de Emenda Constitucional nº24, de 1999, que foram extintas as representações classistas na Justiça do Trabalho e passou-se às Juntas de conciliação e Julgamento, dentro das Varas do Trabalho.

Sua jurisdição anteriormente era feita por um juiz togado, um juiz classista (representante do empregado) e um juiz representante do empregador. Atualmente esta jurisdição é exercida pelo juízo singular do juiz togado.

As varas do trabalho são vinculadas ao Tribunal Regional do Trabalho – TRT, portanto, sua jurisdição é limitada a determinado território.

A função das Varas do Trabalho é julgar dissídios individuais, ou seja, lides oriundas nas relações de trabalho entre empregador e empregado. Tais lides são chamadas de reclamatórias trabalhistas.

Desde a Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil, identifica-se a tendência mundial no sentido de proteção ao trabalhador, culminando com a Constituição Federal em 1988, a qual estabeleceu como fundamento da república a dignidade da pessoa humana, bem como trouxe a proteção do trabalhador.

Em conformidade com o que diz MARTINS (2015) em matéria de competência a Justiça do Trabalho se divide em algumas questões. Assim, num primeiro momento observa-se as pessoas envolvidas, ou seja, patrões e empregados. Em outra análise

para identificar a competência o que é levado em consideração é a matéria, ou seja, questões levadas à esfera trabalhista, recusadas relações de consumo, comerciais. Apesar disso, a competência em razão do lugar estabelece a uma determinada Vara a análise de demandas trabalhistas em conformidade com o espaço geográfico relacionado. Por fim, a competência funcional é voltada para o exercício de tarefas características de cada juiz.

A Justiça do Trabalho tem competência para julgar demandas entre trabalhadores e empregadores, que farão parte, ao mesmo tempo, do polo ativo e passivo da reclamação trabalhista. Assim, toda matéria trabalhista e decorrente de emprego será processada e julgada perante a Justiça do Trabalho (MARTINS, 2015)

Portanto, a Justiça do Trabalho é competente para avaliar qualquer questão relacionada a problemas de ordem trabalhista, seja antes ou após a reforma trabalhista que ocorreu recentemente.

1.1 Contabilidade Gerencial

A Contabilidade Gerencial pode ser identificada como uma das partes do sistema contábil, que tem por objetivo ao processamento das informações contábeis e financeiras a fim de que os usuários internos da instituição possam compreender.

Hornigren et al (2004) conceituam a Contabilidade Gerencial como sendo a responsável por registrar, identificar, mensurar, analisar, preparar, interpretar e comunicar aos gestores de modo que os auxilie a tomada de decisões para se alcançar os objetivos e metas propostos pela organização.

Os sistemas de informações também acompanharam as necessidades havidas nas relações sociais travadas ao longo do desenvolvimento da humanidade.

Assim, os sistemas de informações podem ser entendidos como a organização de elementos humanos, tecnológicos e financeiros, a fim de que o processamento dos dados de determinado produto e sua conseqüente tradução para informações, propiciem, conseqüentemente, que se atinjam os objetivos visados pelas organizações.

Muito embora mudanças tenham ocorrido no que tange registros e controles da disponibilidade de dados, recursos e meios, tal situação não se aplica à contabilidade, cuja lógica se manteve com as mesmas características, qual seja de que as

informações prestadas pela contabilidade são de caráter econômico, sendo este seu principal objetivo; secundariamente, a contabilidade apresenta o escopo de prestar informações acerca de estrutura física, bem como produtividade social, a serem repassados aos usuários do objeto contábil.

Diz-se sistema em razão de haver mais de um componente na sua estrutura, com o escopo principal de se atingir um objetivo comum. A informação, por sua vez pode ser entendida como o dado cujo processamento ensejará a tomada de uma decisão.

As informações, de maneira geral, possuem características gerais, comum a qualquer informação. Existem, ainda, elementos que compõem única e exclusivamente as informações contábeis, as quais serão vistas isoladamente a seguir.

Os elementos gerais das informações são: conteúdo e consistência, os quais garantem, pelo menos em tese, relatórios bem embasados; precisão e confiabilidade, uma vez que sobre a veracidade das informações não podem pairar dúvidas; atualidade, com o fito de se evitarem discrepâncias; valor econômico, de modo a se aquilatar a viabilidade da utilização dos recursos disponibilizados; por fim, objetividade e indicação das causas, a fim de que os relatórios sejam confeccionados em atenção à realidade fática.

No tocante às informações de natureza contábil, os elementos são: relevância, posto que somente são úteis as informações que constituam necessidade e utilidade; tempestividade, aspecto importante que determina que a informação esteja disponível em tempo hábil aos gestores que dela necessitem, é condição sine qua non para que os benefícios da informação sejam auferidos na sua totalidade; relação custo-benefício, ligado precipuamente à relevância da informação disponibilizada.

Existem ainda os requisitos da objetividade da informação, a qual tem a finalidade de se evitar controvérsias; e flexibilidade de adaptação ao usuário, o que equivale dizer que a informação deve ser disponibilizada em condições de ser utilizada pelo usuário, podendo sua organização ser modificada conforme a necessidade do usuário.

Atualmente, o status que os sistemas de informações possuem funda-se na visão da própria informação, seu elemento básico, que passou de mero controle à base de análise patrimonial, tanto na modalidade estática quanto dinâmica.

Segundo Gitman (2007), o planejamento financeiro é de fundamental importância para o funcionamento e sustentação da empresa através do fornecimento de roteiros orientadores da direção, coordenação e controle das ações da mesma. O planejamento financeiro tem por premissa prever basicamente os meios de formação de Caixa e de obtenção de Lucro por parte dos gestores. O planejamento de Caixa envolve a preparação do orçamento, e o planejamento de Lucros é baseado nos demonstrativos financeiros projetados que têm funções específicas de atender às consultas internas da empresa e dos credores que normalmente exigem a apresentação dessas informações. Segundo o mesmo autor, o planejamento financeiro possui duas fases distintas, podendo ser traçado a longo prazo (estratégico) e a curto prazo (operacionais), sendo que o de curto prazo é que implementa os objetivos estratégicos para a realização dos objetivos de longo prazo da empresa.

2. A RESCISÃO CONTRATUAL ANTES E APÓS A REFORMA TRABALHISTA

2.1 O Contrato de Trabalho

Por ser o contrato de trabalho um acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego, há de se considerar as questões que não permitem que este continue, ou que ele se extinga.

O princípio da continuidade da relação de emprego é um princípio que visa a proteção do empregado garantindo sua estabilidade em seu local de trabalho.

O referido princípio tem o condão de garantir ao empregado que, uma vez contratado não tenha esse laço desfeito por um mero capricho por parte do empregador. Pressupõe-se que um contrato firmado entre as partes, ressalvado os casos autorizados em lei de contratos temporários, têm caráter indeterminado e esta é a regra geral.

Dentro desse princípio o empregador não pode simplesmente dispensar o obreiro, principalmente embasando sua atitude na embriaguez, uma vez que já foi exposto neste trabalho a mesma considerada uma patologia.

Para a Maria Alice Monteiro de Barros o Princípio da Continuidade visa:

[...] à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura com o tempo. Daí, se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga. Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, como se infere no art. 7º, I, da constituição de 1988, embora ainda não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato e em face de algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais.

O contrato de trabalho é algo que para existir necessita de alguns preceitos básicos, como o vínculo, a não eventualidade e a subordinação do empregado para com o empregador. No princípio da continuidade da relação de emprego, se vê a garantia de permanência do empregado em seu emprego.

Para Mauricio Godinho Delgado, tal princípio tem entendimento que:

Informa que é de interesse do Direito de Trabalho a permanência do vínculo de emprego, com a integração do trabalhador na estrutura dinâmica empresariais. Fundamenta, ainda, a preferência do Direito do Trabalho pelos contratos por prazo indeterminado e embasa o instituto jurídico da sucessão de empregadores.

Deu Origem ao enunciado 212 do TST, segundo o qual o ônus de comprovar a ruptura contratual, quando negado o despedimento, é do empregador.

Princípio da continuidade da relação de emprego como podemos ver zela pelo direito do empregado. Defende o empregado que começa a trabalhar e acaba criando expectativas em seu trabalho, para que essa situação não passe apenas de sensação para o trabalhador o direito cuidou para que se tornasse um princípio, e isso deve ser respeitado pelas partes que compõe contrato.

Destaca-se que o negócio jurídico, no caso aqui descrito, o contrato de emprego, é dotado de elementos essenciais, indispensáveis à sua existência, tais como a existência e capacidade das partes, a licitude e possibilidade do objeto, não podendo deixar de citar a sua forma legal; e os elementos acidentais, isto é, que sejam estranhos à sua existência.

De acordo com as palavras de Mauricio Godinho Delgado o Direito do trabalho pode ser definido como:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de associações coletivas.

As relações de trabalho se baseiam em seus princípios básicos, visando garantir que o período que o empregado estiver em sua relação de trabalho com o empregador, seus direitos serão garantidos.

O Direito do Trabalho pode ser apresentado como individual ou coletivo conforme Francisco Mafra citando Mauricio Godinho Delgado.

O autor assim os define:

O Direito individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

...O Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como complexos de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais e empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos

normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.

A necessidade de mão-de-obra por parte do empregador, juntamente com a necessidade de trabalhar por parte do empregado faz com que surjam os contratos de trabalho e conseqüentemente as relações de emprego.

No entanto, os contratos de trabalho são formados por requisitos básicos, que devem ser respeitados, conforme se destaca:

O contrato de trabalho é formado pela conjugação de alguns elementos essenciais. São eles: agente capaz, objeto lícito, forma prescrita e não defesa em lei, tudo de acordo com o disposto no artigo 82, do nosso Código Civil. Lógico que, a tais elementos há de ser necessariamente adicionado o consentimento, por ser inerente a todo ato jurídico. A doutrina moderna, ao invés de falar em elementos, faz alusão a requisitos, por entender que alguns são antessupostos da materialidade do ato jurídico, como é o caso da capacidade e da legitimação. Há, assim, uma classificação desses requisitos como extrínsecos, em contraposição aos intrínsecos, a saber, vontade, idoneidade do objeto e forma.

Em uma visão generalizada onde esse círculo vicioso de lados opostos é tido com uma máquina que fomenta toda estrutura social entre empregadores e empregados.

2.2 Relação de Emprego e Relação de Trabalho

Muitas vezes, o emprego não tem apenas função monetária, como por exemplo, prover numerário suficiente para que o indivíduo mantenha suas necessidades essenciais, mas possui também uma função social, pois permite integração à comunidade onde o indivíduo está inserido.

Considerando-se os dizeres de Flavínia Gomes Santos Boulhosa, encontra-se:

A relação de emprego, por sua vez, é aquela protegida pelas regras do Estatuto Consolidado (CLT) quando presentes os seguintes requisitos: a) pessoa física, pois a pessoa jurídica prestadora de serviços não pode ser considerada empregada; b) o trabalho tem de ser prestado de forma contínua, pois trabalho eventual não consolida uma relação de emprego a ser protegida pela CLT; c) trabalho subordinado, pois o empregado, no exercício de seu mister, cumpre ordens de seu empregador; d) existência de contraprestação, posto que o trabalho prestado de forma voluntária, sem pagamento de salário, também descaracteriza a relação de emprego. Os sujeitos da relação de emprego são os empregados e os empregadores, isto é, trabalhadores e empresários que reúnam as características exigidas, respectivamente, pelos arts. 3º e 2º, da CLT.

Desta forma, muitos países consideram o direito ao trabalho como um dos direitos fundamentais do cidadão. No ordenamento jurídico brasileiro, mais especificamente na Constituição de 1988, encontra-se a garantia ao emprego:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Compreende-se como relação de emprego, ou vínculo empregatício, um fato jurídico configurado quando o empregado presta algum tipo de serviço, seja para pessoa física ou jurídica, denominado como empregador, através de uma maneira onerosa, subordinada, não eventual e pessoal.

De acordo com José Agripino e Silva Filho, ressalta-se:

A relação de emprego possui caráter bilateral, oneroso, sinalagmático e comutativo. É bilateral, quer no sentido de depender da vontade de duas ou mais pessoas, quer no sentido de que as enlaça, simultaneamente, em uma teia, mais ou menos complexa, de prerrogativas e deveres. É onerosa, porque dela resultam obrigações recíprocas para os contratantes. É sinalagmática e comutativa, porque esses direitos e obrigações nascem a partir do momento em que a relação jurídica se constitui, dentro do pressuposto de equivalência perfeita entre os encargos assumidos pelo trabalhador e pelo empresário, um em face do outro.

Já por desemprego, considera-se a condição de pessoas que estejam na faixa etária de ativas economicamente, que em geral se dá entre os 18 e 65 anos de idade, mas que por um determinado tempo, estejam sem realizar qualquer tipo de atividade econômica remunerada ou não.

Já por relação de trabalho, esta possui caráter genérico, no que tange às relações jurídicas, e é caracterizada por uma obrigação de fazer, baseada no trabalho humano compreende a relação de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

Seguindo o raciocínio de Flavinia Gomes Santos Boulhosa, destaca-se:

A relação de trabalho – tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano. A expressão engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário. Em outras palavras, a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie.

Diga-se, ainda, que a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Fixada a premissa de relação gênero-espécie entre relação de trabalho e relação de emprego, bem assim a julgar pelos dispositivos constitucionais que conferem ao trabalhador direitos sociais como direito à licença maternidade/paternidade, é intuitivo perceber que na relação trabalhista o trabalhador deve ser pessoa natural.

É importante se destacar que a relação jurídica de trabalho deve resultar de um contrato de trabalho, e quando este trabalho é subordinado, é denominado como uma relação de emprego. Portanto, a relação de trabalho é gênero quando a relação de emprego é espécie. Desta forma, a relação de emprego é sempre relação de trabalho; mas nem sempre relação de trabalho é relação de emprego.

2.3 A Manutenção do Contrato de Trabalho

O trabalhador é subordinado jurídica e economicamente àquele que lhe fornece o emprego e lhe paga o salário, podendo assim, retirar o seu sustento. Gabriel Ciríaco Fonseca destaca:

A regra geral prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas é a indeterminação do prazo do contrato de trabalho (individual), acarretando uma presunção “iuris tantum” de que o empregado deseja continuar com a sua prestação laboral. Tal regra informa várias normas trabalhistas, como a que estabelece a indeterminação do prazo do contrato de trabalho quando este é por prazo determinado e ultrapassa o limite legal.

Como objetivo do Princípio da Continuidade do vínculo empregatício é necessário se assegurar maior possibilidade de permanência do trabalhador em seu emprego, por meio de determinadas medidas concretas, seja através da preferência pelos contratos de duração indeterminada, ou a proibição de sucessivas prorrogações dos contratos a prazo e até mesmo à adoção do critério da despersonalização do empregador, que tem por objetivo a manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador.

Com base na elaboração do contrato de trabalho, encontra-se o art. 442 da CLT, onde está descrito que:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Desde o ano de 1966 através da Lei nº5.107/66, o empregador poderia optar entre o recolhimento do FGTS ou a estabilidade decenal. Cita-se após esta, a medida por meio da lei 9.601/98 onde eram permitidos os contratos a prazo, apesar das restrições impostas pelo art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que diz:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

De acordo com a CLT, os contratos devem seguir o acordo ou convenção coletivos da categoria. Tal realidade faz parte do que alguns doutrinadores entendem por Flexibilização do Direito do Trabalho, que é entendido com objetividade, visando uma adequação do Direito do Trabalho ao novo mercado consumidor e de trabalho, a nova realidade econômica e às necessidades da sociedade, sem que o trabalhador seja prejudicado.

Pode-se compreender, portanto, que o Direito do Trabalho oferece resistência à dispensa arbitrária, conforme descrito no artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Portanto, a fim de manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato e em face de algumas nulidades por

descumprimento de formalidades legais, encontram-se as determinações prescritas no art. 448 da CLT: “Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

Mesmo com os efeitos da flexibilização do direito do trabalho, novas normas de contratação por prazo determinado, o que há de se vislumbrar as condições mais favoráveis ao empregado.

Uma linha de defesa da flexibilização dos direitos trabalhistas com vistas a oferecer garantias e melhores condições aos empregados é com relação à elevação da tendência dos direitos trabalhistas, tanto pelo avanço da tecnologia quanto pela negociação coletiva, ou também através das conquistas contratuais, recebidas pelo empregado na forma de promoções ou qualquer outro tipo de benefício ou vantagem recebida pelo empregado ao longo do curso da relação de emprego.

Uma segunda corrente doutrinária defende no investimento educacional e profissional onde o empregado é levado em favorecimento ao empregador ao longo do contrato. Desta forma quanto mais elevado o montante pago à força a organização se sentirá estimulada cada vez mais a investir no aperfeiçoamento do profissional, elevando sua produtividade.

Por fim, a terceira corrente se embasa nas necessidades social do indivíduo ao longo contrato de trabalho. Isso quer dizer que como se tem um contrato de longa duração pode ocorrer a estabilidade na sociedade no plano econômico. Já quem vinculado ao contrato precário, ou até mesmo desempregado, onde não há uma firmeza em suas relações econômicas perante a sociedade.

2.4 Flexibilização da Manutenção do Emprego com a Reforma Trabalhista

Quando se fala em reforma trabalhista o conceito deve ser ampliado, sendo necessária para a modernização das relações de trabalho e para dinamizar as contratações e manutenção de trabalhadores nesse novo modelo de mercado.

Porém, não se pode esquecer que se tratam de trabalhadores de seres humanos. Assim, a proteção ao trabalhador diz que todos os componentes empresariais devem ser voltados para essa proteção, seja em âmbito das relações

peçoais, jurídicas, contábeis, etc., considerando ser a parte mais importante dentro de uma empresa, seja de qual porte for.

Efetivamente, há ampla predominância especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2015, p.186)

A desigualdade das partes é de fácil percepção nas relações trabalhistas, de maneira especial aquela de cunho econômico. O empregador sendo dono possui o poder de gerir o seu empreendimento e, não se pode negar que, em tempos de altos níveis de desemprego, o empregado não se sinta alarmado ante o risco de ser despojado de seu emprego.

Aplicando a norma mais favorável, a condição mais benéfica no caso de aparecer alguma norma no regulamento da empresa ou um cláusula contratual, estando o trabalhador já empregado deverá ser aplicada a proteção e assim ficando com a norma mais favorável para o empregado .(DELGADO, 2015)

Não se trata de escolha quando se fala dessa proteção ao trabalhador e sim de obrigatoriedade tendo em vista a condição desse na relação de trabalho, como já demonstrado.

A proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho (DETONI, 2018)

Desse modo tem-se no princípio da proteção ao trabalhador o reconhecimento de sua condição de hipossuficiência frente ao empregador daí justifica seu emprego no processo de trabalhista.

A reforma trabalhista tem trazido diversos argumentos quando se fala em retrocesso social, sob a afirmativa de que tira direitos do trabalhador conquistados de longas datas.

Reconhece-se que o dinamismo social e com ele os avanços sociais que ocorrem e a necessidade de haverem para adequar à atual situação econômica e

financeira do país, todavia não se pode retroceder e com isso o não retrocesso social é caracterizada pela impossibilidade de diminuição dos direitos sociais contidos na Constituição Federal e outros mecanismos de proteção ao trabalhador. (DETONI, 2018)

A razão de existirem os direitos sociais e sua finalidade se efetiva por meio da legislação, e em se tratando de não retrocesso social garantido constitucionalmente, portanto, qualquer outra norma que não esteja devidamente adequada a esses critérios não deve ser reconhecida.

Pois em considerando a proteção ao trabalhador e o direito ao não retrocesso social, bem como o valor da mão de obra e do trabalhador dentro da empresa, quais são os reflexos da reforma trabalhista para a contabilidade, sobretudo na contabilidade gerencial em que o trabalhador tem lugar de destaque.

2.5 Após reforma trabalhista

As principais alterações da reforma trabalhista nesse aspecto a qual os contabilistas devem estar atentos, sobretudo, repetindo, nos moldes do descrito pela contabilidade gerencial é fundamental para não acarretar prejuízos à empresa e, ainda adequá-la ao novo modelo de mercado.

Dentre as modificações contidas na legislação pela reforma trabalhista destaca-se a rescisão do contrato de trabalho e sua homologação. Um novo formato de extinção do contrato de trabalho foi estabelecido pela Lei 13.467/2017, que se perfaz mediante um acordo entre patrões e empregados.

O artigo 484 -A passa a ter a seguinte redação na CLT:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; 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 nº8.036, 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, CLT, p.484)

Nota-se que a partir de então um novo modelo de rescisão contratual surge permitindo que o acordo entre patrões e empregados seja regulamentado. A partir de então entende-se que conforme descrito pelo inciso I, o funcionário receberá a metade do que tem direito referente ao aviso prévio indenizado e a indenização sobre o saldo constante do FGTS.

O trabalhador nessa modalidade de rescisão contratual poderá retirar o equivalente a 80% (oitenta por cento) dos valores depositados em sua conta de FGTS e não a integralidade como acontecia anteriormente.

Permanecem recebendo na integralidade aqueles trabalhadores que rescindirem seu contrato de trabalho nessa modalidade as demais verbas indenizatórias. Frise-se, ainda que não haverá possibilidade de ingresso no Programa do Seguro desemprego considerando o fato da extinção do contrato de trabalho acontecer por acordo entre as partes.

Não há mais a necessidade de homologação da rescisão contratual pela Justiça do Trabalho, fazendo com que o trabalho dos contabilistas nos cálculos das verbas ganhe ainda mais relevo nesse cenário. Pois, a Reforma veio para trazer acordos e rapidez na formação e extinção dos contratos de trabalho.

A desburocratização dos contratos de trabalho é a tônica da Reforma Trabalhista e por isso dispensa a homologação da Justiça do Trabalho, ressalvados os casos em que o empregado identificar erro nos cálculos trabalhistas devendo recorrer a justiça em busca da defesa de seus direitos.

3. METODOLOGIA

3.1 Classificação da pesquisa quanto aos objetivos

Trata-se de pesquisa descritiva com a finalidade de delinear algo, especificando suas características ou funções. (MARCONI & LAKATOS, 2009)

No caso específico pretende-se descrever como ocorrem as rescisões contratuais após a reforma trabalhista.

Para Gil (2008) a pesquisa descritiva, refere-se à interpretação dos dados coletados em relação às variáveis selecionadas para estudo. Desse modo, o principal objetivo da pesquisa está na interpretação dos resultados fundamentados nos significados teóricos, por meio da utilização de estratégias de pesquisa no levantamento de dados, que no caso específico será com o estudo da quantidade de processos junto à Justiça do Trabalho, se aumentou ou diminuiu após a reforma trabalhista

3.2 Classificação da pesquisa quanto aos procedimentos

Quanto aos procedimentos, a pesquisa é classificada como documental, que usa como fonte de dados as bases de dados estatísticas, arquivos públicos e outros. Sendo assim, a pesquisa utiliza dados disponíveis extraídos da Justiça do Trabalho da comarca de Caratinga/MG no que diz respeito aos processos de rescisão do contrato de trabalho.

Para Santos(2000) a pesquisa documental é aquela efetivada a partir de documentos, contemporâneos ou retrospectivos, considerados cientificamente como legítimos.

3.3 Classificação da pesquisa quanto às fontes

Quanto as fontes, pesquisa é exploratória. SANTOS (2000) demonstrou que as referências bibliográficas para a realização de estudos são de fundamental importância dentro da metodologia a ser aplicada na construção das pesquisas. O

desenvolvimento da revisão teórica e interpretação dos textos referente ao assunto.

Nessa pesquisa a fundamentação teórica baseada nas referências bibliográficas são ligadas a pesquisa de campo a ser feita no Fórum da Justiça do Trabalho da comarca de Caratinga; MG para a realização da análise da documentação constante a qual determina a quantidade do volume processual quanto à ampliação ou diminuição do número de processos que se referem a rescisão do contrato de trabalho após a reforma trabalhista.

3.4 Estudo de caso

A legislação trabalhista como se conhece atualmente passou por diversas modificações a fim de que se moldasse de acordo com as necessidades sociais atuais, mantendo a geração de emprego e renda. Nos últimos tempos, foi sancionada pelo então presidente Michel Temer, a lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que trouxe algumas mudanças com a Reforma Trabalhista.

Anteriormente à reforma trabalhista, a compensação do banco de horas, por exemplo, era fruto da negociação por meio de convenção coletiva. Com a reforma, passou-se à possibilidade de se realizar o acordo entre empresa e empregado, conforme descrito no art.59, parágrafo 5º e 6º:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

(...)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

Outra modificação trazida pela legislação é com relação ao conceito de “tempo a disposição do empregador” que ganhou nova perspectiva por meio do artigo 4º, §2º da CLT. Partindo deste conceito e com base na leitura do caso proposto, redija um texto, correlacionando-o com o caso proposto, contemplando os seguintes elementos:

O tempo à disposição do empregador e aquele em que o funcionário não está mais no exercício da sua função, mas ainda está dentro do local de trabalho. Esse

tempo pode ser utilizado para higiene (na entrada ou saída do trabalho), para troca de roupas, dentre outros.

Com a reforma trabalhista e a promulgação da lei 13.467/2017, ocorreu uma mudança no pagamento de horas extras relativas a este período à disposição do empregador.

O art.4º, parágrafo 2º, inciso VII da CLT destaca que funcionários que estiverem na empresa para realização de atividades particulares, mesmo que seja ao final da sua jornada de trabalho, não receberão hora extra do empregador.

No que tange ao tempo de deslocamento, seja de casa para o trabalho ou do trabalho para casa, independente da dificuldade de acesso e as rotinas de transporte, não pode mais ser considerado como jornada de trabalho, conforme descrito na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, art. 58, parágrafo 2º:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

(...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Outra inovação trazida pela reforma trabalhista é com relação ao teletrabalho, que anteriormente não era considerado na legislação trabalhista como uma modalidade específica, mas na nova legislação é descrita com as considerações relativas a esta espécie. Com base na lei 13.467/2017, todo o equipamento utilizado para realização do trabalho fora do local de trabalho deve ser registrado e formalizado por meio de documentos.

Nestes casos estão os trabalhos realizados por home office, representantes, trabalho de monitoramento de equipamentos, dentre outros. Sua descrição encontra-se no art. 75-A até 75-D da referida lei:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.'

'Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

'Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

'Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Salienta-se que, nesta modalidade trabalho, todos os gastos relativos aos equipamentos e manutenção, como energia, internet, assistência técnica dos equipamentos e suprimentos são de responsabilidade do empregador.

No que tange à jornada de tempo parcial, esta não poderia ultrapassar o total de 25 horas semanais, e dentro deste modelo as horas extras não eram admitidas. Sobre o período de férias, este se limitava a 18 dias no máximo, não podendo vender parte desse benefício.

A nova legislação, contudo, prevê a duração do trabalho em tempo parcial de até 30 horas semanais, sem a possibilidade de cumprimento de horas extras. Caso seja mais viável ao empregador, a jornada poderá ser de 26 horas semanais com a possibilidade de 6 horas extras por semana.

Possibilitou-se, também, a modalidade de trabalho intermitente, onde o trabalhador não precisará cumprir carga horária diária, e seu recebimento pode ser por horas ou dias trabalhados. Nestes casos, são mantidos os direitos a FGTS, férias e 13º salário de modo proporcional ao trabalho executado.

Para que haja regulamentação dessa modalidade, o contrato de trabalho deverá trazer bem estabelecido o valor da hora de trabalho e esta não pode ser menor do que o valor da hora do salário mínimo e nem mesmo da remuneração de demais colegas que estão exercendo a mesma função.

Por sua vez, no art. 443 da CLT está descrito que o contrato de trabalho pode ser firmado expressa ou tacitamente, podendo ser verbal ou escrito, com prazo de encerramento ou sem prazo determinado. Mas este empregado, ao ser convocado ao

trabalho, terá o mínimo de 3 dias de antecedência de prazo, pois durante o período em que estiver inativo, poderá prestar serviços a outras empresas.

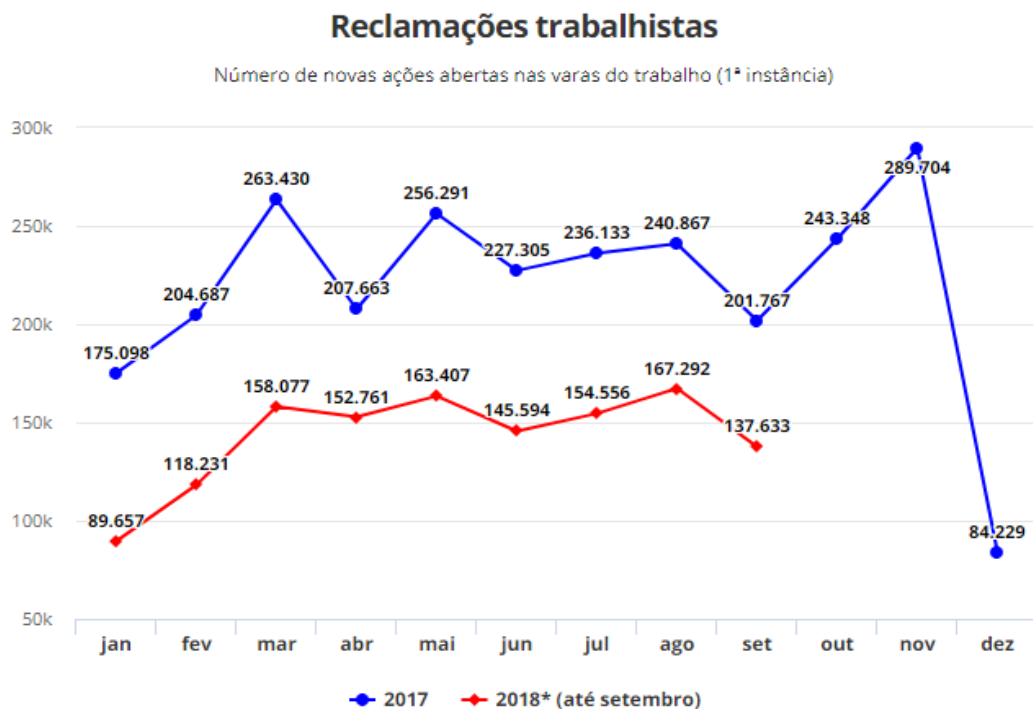
Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Outras mudanças significativas foram realizadas, com relação ao trabalho das gestantes e lactantes em ambiente insalubre, e sobre o fracionamento do período de descanso, dentre outros. Contudo, o foco deste trabalho são as rescisões e processos trabalhistas, por meio de um comparativo, anterior e posterior à reforma.

Houve grande impacto no que diz respeito ao volume de novas ações de trabalho na justiça no primeiro ano após a reforma. Os dados são de novembro de 2017 (período de promulgação da lei) a setembro de 2018:

Figura 1 – Comparativo de reclamações trabalhistas 2017-2018



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – TST

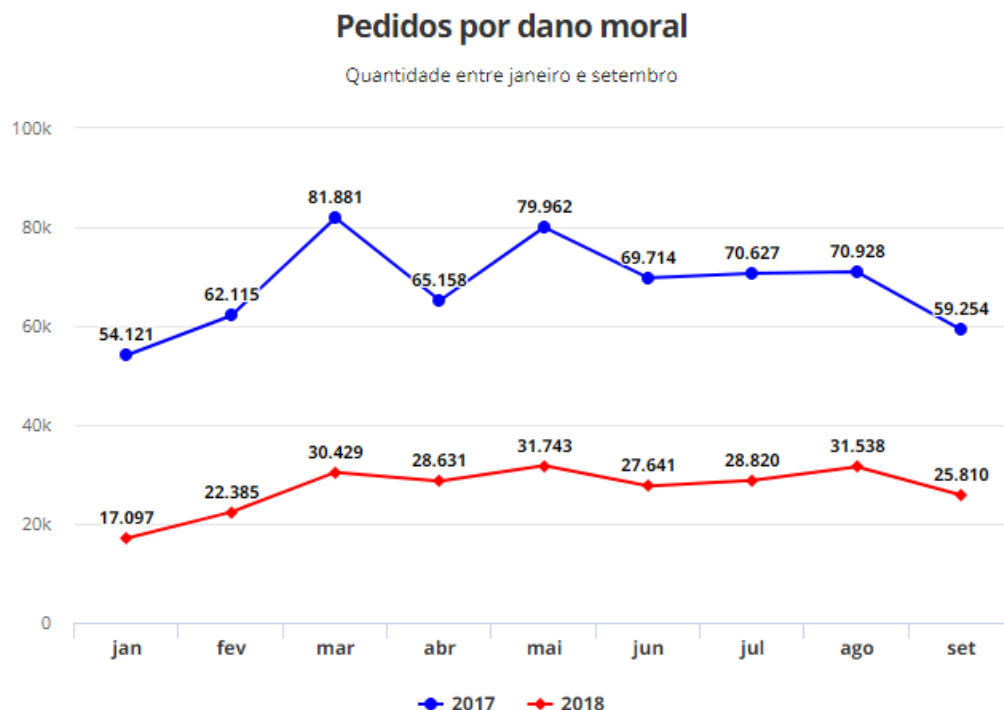
Considerando-se o mês de dezembro de 2017, após a reforma trabalhista, houve queda considerável em novos processos trabalhistas em todas as varas de trabalho. Esse número tem sido inferior de janeiro de novembro de 2017.

No período de janeiro a agosto de 2018, o TST registrou uma queda de aproximadamente de 36,5% referente ao mesmo período de 2017. Os dados fornecidos pelo TST podem ser visualizados na figura 1, com comparação mês a mês.

À partir da redução de novas reclamações trabalhistas após a promulgação da nova lei trabalhista, foi possível solucionar antigas pendências trabalhistas que aguardavam decisão judicial. No ano de 2017, conforme dados do TST, haviam cerca de 2,4 milhões de processos aguardando julgamento. No ano de 2018, no mês de agosto, esse número já havia caído para 1,9 milhão.

Outro aspecto a ser considerado com a Reforma Trabalhista é com relação aos pedidos de indenização por dano moral. Foram considerados os períodos de janeiro a setembro de 2017 e janeiro a setembro de 2018:

Figura 2 – Pedidos de Indenização por Dano Moral

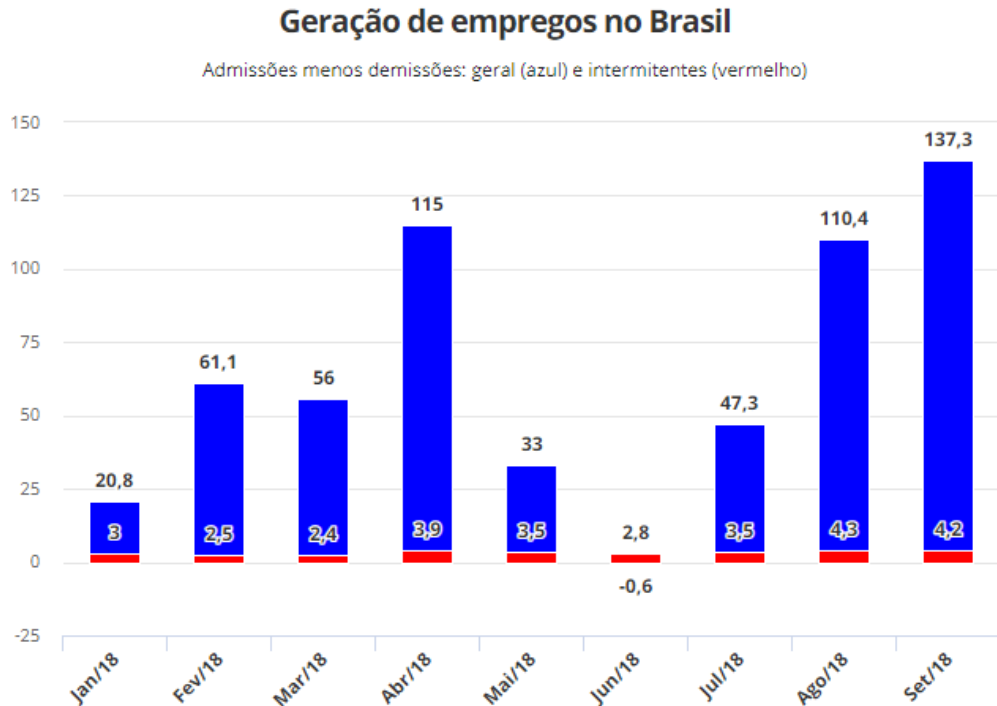


Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – TST

Com a flexibilização dos contratos de trabalho, mesmo em um período de crise, foi possível uma geração maior de postos de trabalho do ano de 2017 a 2018.

Contudo, no que diz respeito às vagas de trabalho intermitentes, que foi alvo de grande discussão antes da aprovação da reforma, não teve adesão significativa, conforme dados apresentados pelo CAGED:

Figura 3 – Geração de Empregos no Brasil Jan-Set 2018



Fonte: CAGED

Pode-se afirmar que de acordo com Silva (2018) trouxe uma argumentação dizendo que os padrões internacionais econômicos utilizados no processo de criação e aprovação da lei 13.467 teve como objetivo trazer celeridade ao meio econômico, garantir a geração de emprego e renda e a proteção da legislação trabalhistas.

Por sua vez, Mattei (2018) salienta que o mercado, de maneira histórica, tem seu funcionamento atrelado a uma estrutura e conjuntura, que em tempos de crise necessitam adaptações para que a geração de emprego continue.

Lima (2018) conclui que para a sobrevivência da economia diante da crise existente, exige um maior poder de negociação entre patrões e empregados, haja vista que anterior a essa reforma, isto não seria possível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista brasileira teve seu marco mais significativo no governo do presidente Getúlio Vargas, que devido a pressão social nacional, a maior parte dos direitos trabalhistas dos dias atuais foram criados neste período.

Contudo, o mercado mudou muito, e a inflexibilidade das leis trabalhistas acabou gerando grande desemprego, pois o mercado estava absorvendo menos produtos e serviços, sendo necessário que a contratação fosse realizada com maior flexibilização de horários, de contratos e outros aspectos que não eram permitidos pela legislação.

A pesquisa aqui descrita trouxe as mudanças oriundas da legislação trabalhista com a promulgação da lei nº 13.467/2017 e a apresentação de dados e reclamações trabalhistas, processos por danos morais e geração de emprego no período de 12 meses após a promulgação da legislação.

Houve uma queda substancial no número de reclamações trabalhistas, que chegou a aproximadamente 35% de redução do ano de 2017 para 2018. Outro ponto que foi percebido foi com relação à diminuição do número de reclamações por dano, que apresentou uma diferença de 40% menor de um ano para outro. Por fim, com relação à geração de empregos o crescimento foi de 25% em comparação do ano 2018 para 2017.

No que tange ao trabalho do contador frente a esta realidade, considera-se que é de suma importância que o profissional de contabilidade esteja inteirado das mudanças da legislação e do mercado, a fim de poder desenvolver seu trabalho de maneira profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATKINSON, A. A. et al. **Contabilidade gerencial**. São Paulo: Atlas, 2010

DETONI, Carlos S. Pinto **A importância da contabilidade gerencial**. Disponível em <http://nexaas.com/contabilidade-gerencial-entenda-o-conceito-e-sua-importancia/>. Acesso em 30 out 2018.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. *Vade Mecum* São Paulo: Saraiva, 2016.

COSTA, Eliezer Arantes da. **Gestão estratégica**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CUNHA, Oswaldo Cândido; MARTINS, Vidigal Fernandes; MENDES, Edilberto Batista Neto; RIBEIRO, Rafael Borges. **Utilização dos artefatos gerenciais nas entidades religiosas no Brasil**. Revista de Administração de Roraima, Brasil, Boa Vista, Ed. Vol. 5, n. 1, jan/ jun. 2015. ISSN: 2237-8057.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GUERREIRO, Reinaldo; COMACHIONE, Edgard B. Junior; SOUTES, Dione Olesczuk. **A utilização de artefatos modernos de contabilidade gerencial por empresas brasileiras**. XXXIV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ – 25 a 29 de setembro de 2010

LEI 13.467/2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 15 out 2018.

LIMA, Guilherme Vargas. **A reforma trabalhista e os limites da negociação coletiva de trabalho**. UFRGS, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/174686>. Acessado em: 08 de junho de 2019.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M., **Metodologia do trabalho científico**. 7. Ed. São Paulo, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATTEI, Lauro. **Emprego e Desemprego em tempos de crise econômica e de reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/view/5282> . Acessado em: 01 de junho de 2019..

SANTOS, Antonio. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. 2ed., Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

SILVA, Renato. **A contabilidade gerencial e a gestão de valor nas empresas**. Revista Gestão Premium/ Cursos de Administração e Ciências Contábeis – FACOS / Cenequista de Osório dez/2011.

SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. 2018. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8390/1/bmt_64_estrat%C3%A9gia.pdf . Acessado em 05 de junho de 2019.

RANGEL, Mauricio Crespo. **Relações de Trabalho: novos paradigmas**. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2381/008_rangel.pdf?sequence=5. Aceso em 01 nov 2018

