

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE  
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

**REFORMA TRABALHISTA: Uma análise dos impactos em empresas de transportes.**

**Priscila Aparecida Custódio Souza\***

**Evaldo Modesto de Ávila\*\***

**RESUMO**

As constantes alterações na leis trabalhista e a necessidade iminente de adequação das empresas a ela, tornam o departamento pessoal um importantíssimo setor para as organizações, afinal ele trata diretamente dos interesses dos colaboradores e empregadores. O presente artigo levantou a visão de empresários do setor de transportes sobre a reforma trabalhista que veio atualizar e repaginar as necessidades dos grupos trabalhistas brasileiros. O objetivo geral foi analisar os possíveis impactos que a Lei 13.467/2017 pode trazer para empregados do setor privado e o quanto isso irá impactar em empresas de transportes na visão dos empregadores. O artigo buscou tratar de um assunto atual, onde boa parte dos empregadores não sabe de fato quais mudanças foram aprovadas pela reforma. A metodologia utilizada é de natureza explicativa e exploratória. Tratando-se da abordagem o artigo caracteriza-se como qualitativa. Após estudos realizados podemos concluir que a reforma, poderá sim gerar impacto financeiro significativo, mas se o empregador estiver de acordo com as Leis Trabalhista e for transparente com seu empregado poderá evitar passivos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Impacto. Reforma trabalhista. Empregador.

---

\* Graduanda do curso de Ciências Contábeis; priscila.apcustodio@bol.com.br

\*\* Graduado em Ciências Contábeis, Pós-Graduado em Auditoria e Planejamento Fiscal; evaldoavila@yahoo.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

O presente projeto tem por finalidade abordar a reforma trabalhista sancionada pelo presidente Michel Temer, sem vetos o projeto de reforma trabalhista foi aprovado pelo Congresso Nacional. A nova legislação altera regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e prevê pontos que poderão ser negociados entre empregadores e empregados, publicados no Diário Oficial da União (em 14/07/2017). Com a Lei 13.467/17, que entrou em vigor 11 de novembro de 2017, os pontos alterados pela reforma trabalhista geraram confusões e suas interpretações, alterando diversos pontos dos artigos 922 da CLT.

Para este trabalho foi analisado a situação real em relação à aplicabilidade das leis trabalhistas. Qual impacto da reforma trabalhista para o setor de transportes? As novas regras permitirão que cada empresa negocie diretamente com seus funcionários, então soluções serão estudadas para prevenir possíveis conflitos, a fim de evitar futuros problemas trabalhista e financeiro na organização.

Uma empresa atuante no mercado de transporte de cargas no médio Piracicaba, conta com 55 colaboradores em seu quadro de funcionários, sendo que a maior parte é operacional. Seus administradores buscam manter a baixa rotatividade e o comprometimento de seus funcionários. Para preservar este ambiente harmonioso esta procura manter seus pagamentos em conformidade com seus direitos trabalhistas.

O departamento de pessoal, precisa estar atualizado sobre a reforma trabalhista para que possa ajudar a solucionar ou prevenir possíveis problemas futuros que acarretem em processos trabalhistas ou indenizações. Portanto, é necessário manter-se atualizado com as constantes mudanças na legislação trabalhista para evitar tais ocorrências.

Após levantamento do estudo, foi analisado todo material teórico para então avaliar o impacto que a nova legislação da reforma trabalhista irá trazer para o empregador.

Buscando analisar a temática proposta foi utilizada toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas até publicações (livros, artigo, teses, monografias, pesquisas, jornais, revista etc.) a pesquisa tem uma abordagem qualitativa e objetivo explicativo e exploratório.

Após essa introdução será apresentada o referencial teórico que traz conceitos técnicos e conceituais, para fundamentar a pesquisa. Logo após, será apresentada a metodologia, a pesquisa e análise de dados são precedidas de suas considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, será conceituada a reforma trabalhista além de apresentar brevemente o departamento de pessoal. Também será tratado o impacto que a mesma acarretara para o empregador.

### **2.1 Gestão de pessoas**

Observa-se que a função prioritária do departamento de pessoal, é estar de acordo com as normas da CLT, administrando a movimentação entre empregado e empregador, tendo como função, admissões, elaboração da folha de pagamento, férias, 13º salário, rescisão entre outros, gerar os encargos recolhidos para o governo.

O departamento de pessoal é de suma importância para o bom funcionamento de qualquer empresa, sabendo que ele é o setor responsável pela organização e manutenção dos arquivos que contém toda a documentação, expedida durante a realização das Rotinas Trabalhistas, exigidas pelo governo. Além do cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho, atendimento da fiscalização trabalhista e da justiça do trabalho.

### **2.2 Consolidações das leis do trabalho**

O presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho, em 1942 falavam em consolidar as leis de trabalho, com a intenção de unificar a lei trabalhista regidas na época.

A consolidação das leis de trabalho foi sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, com o decreto de lei 5.452 (Brasil, 1943). Esta implementação foi fundamental para impedir os abusos da relação de trabalho, visando direitos e deveres para empregado e empregador.

### 2.3 A reforma trabalhista

A consolidação das leis de trabalho foi alterada pela lei 13.467/2017 chamada de reforma trabalhista, surgiu para dar flexibilidade aos direitos trabalhista, onde houve diversas alterações, a CLT composta por 922 artigos, teve diversos pontos alterados como: parcelamento das férias, flexibilização da jornada, participação nos lucros e resultados, intervalo de almoço, plano de cargos e salários e banco de horas que poderão ser objetos de negociação entres as partes. Outros pontos, como FGTS, salário mínimo, 13º salário, seguro-desemprego, benefícios previdenciários, licença-maternidade, não poderão ser negociados.

Neste momento é essencial estarmos atualizados sobre as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e nos adequarmos a ela, a fim de prevenir e solucionar questões que eventualmente surgirão em torno dessas mudanças.

### 2.4 Os impactos da reforma trabalhista

Um dos motivos para a reforma são os elementos inclusos aos artigos que vem gerando confusões em sua interpretação, por outro lado a mesma tende a diminuir ações trabalhistas, uma vez que com respaldo da lei será possível á negociação entre empregado e empregador.

Talvez a mesma não reduza custos, mas sem dúvida reduzira risco fiscais e trabalhistas. Apresento as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, trazendo o cenário que se tinha antes de sua publicação e sua alteração.

Quadro comparativo

TEMA TRABALHISTA	COMO ERA	COMO FICA: MUDANÇAS COM A <u>LEI 13.467/2017</u>
Banco de Horas	Período de 1 ano para compensação; As horas de banco não sofrem acréscimo; Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva; Base legal: <u>Lei 9.601/1998</u> ;	Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;

<p>Contribuição Sindical</p>	<p>É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano;</p> <p>Base legal: art. <u>580</u> e <u>582</u> da CLT;</p>	<p>A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar.</p>
<p>Pagamento das Verbas Rescisórias</p>	<p>Deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou dez dias após a concessão do aviso prévio indenizado.</p>	<p>Fixa em 10 dias, a contar do término do contrato, o prazo para pagamento das verbas rescisórias.</p>
<p>Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)</p>	<p>O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado;</p> <p>O empregado recebe o seguro desemprego;</p> <p>Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS e nem ao seguro desemprego;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;</p> <p>Base legal: §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90;</p>	<p>A demissão poderá ocorrer de comum acordo;</p> <p>O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS;</p> <p>O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado e não tem direito ao seguro desemprego;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias;</p>
<p>Falta de Registro do Empregado</p>	<p>Multa de ½ salário mínimo por empregado;</p> <p>Base legal: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT;</p>	<p>O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p> <p>Nota: Quando se tratar de Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte o valor da multa será de R\$ 800,00.</p> <p>“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”</p>

Férias	<p>As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.</p> <p>Base legal: <u>§ 1º do art. 134 da CLT e art. 143 da CLT.</u></p>	<p>As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos;</p>
Horas Extras	<p>20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado);</p> <p>50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado)</p> <p>Base legal: art. 7, XVI da CF;</p>	<p>A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal;</p>
Gravidez / Insalubridade	<p>A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres;</p> <p>Base legal: <u>art. 394-A da CLT</u>;</p>	<p>A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia:</p> <p>a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;</p> <p>c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;</p> <p>Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento;</p>
Intervalo para amamentar o filho	Intervalo para amamentar o filho	<p>2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho;</p> <p>Base legal: art. 396 da CLT;</p>

<p>Home Office (Trabalho em Casa)</p>	<p>Não há previsão legal;</p>	<p>Há previsão contratual do home office (trabalho em casa);</p> <p>Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato;</p> <p>O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;</p> <p>O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual;</p> <p>Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;</p>
<p>Prorrogações de jornada em locais insalubres</p>	<p>Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho;</p> <p>Base legal: <u>Portaria MTE 702/2015</u></p>	<p>Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36;</p>
<p>Intervalo Intra-jornada</p>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra-jornada) é de, no mínimo, uma hora;</p> <p>Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso;</p> <p>Base legal: <u>art. 71 da CLT; Súmula 437 do TST;</u></p>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra-jornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;</p> <p>Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</p>
<p>Jornada de Trabalho</p>	<p>Jornada acima de 6 horas o</p>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra-jornada) é de, no</p>

12 x 36	<p>período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, uma hora;</p> <p>Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso;</p> <p>Base legal: <u>art. 71 da CLT</u>; <u>Súmula 437 do TST</u>;</p>	<p>mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;</p> <p>Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</p>
Demissão Coletiva	Necessário a prévia negociação coletiva com o sindicato	Desnecessário a negociação coletiva prévia.
Prêmio, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem	<p>O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais;</p> <p>Diárias para viagens superior a 50% do salário, são consideradas salário.</p> <p>Base legal: <u>art. 458 da CLT</u>;</p>	<p>O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador.</p> <p>Diárias para viagens deixam de ter natureza salarial, independentemente do seu valor mensal.</p> <p>Prêmios podem ser negociados livremente entre as partes, sem natureza salarial e sem se incorporar à remuneração do empregado, ainda que pagos com habitualidade.</p>
Terceirização	<p>Não há previsão;</p> <p>Se o empregado é demitido, ele só poderá ser recontratado depois de 3 meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado.</p> <p>Base legal: <u>Portaria MTB 384/1992</u>,</p>	<p>Torna explícita a possibilidade de terceirização da atividade fim da empresa.</p> <p>Veda a contratação de ex-empregado como terceirizado no prazo de 18 meses a partir de sua demissão.</p>
Reclamatória Trabalhista	<p>Não há custo para o empregado que entra com a reclamatória;</p> <p>Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamatória;</p> <p>Base legal: <u>art. 791 da CLT</u>;</p> <p>Súmula <u>219</u> e <u>329</u> do TST</p>	<p>Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente;</p> <p>A parte que perder terá que arcar com as custas da ação;</p> <p>Comprovado a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária;</p> <p>Se comprovada a incapacidade de arcar</p>

		com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação;
Trabalhador Autônomo	<p>Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais;</p> <p>Base legal: art. 11, V da Lei 8.213/91;</p>	A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não;
Trabalho em Tempo Parcial	<p>Jornada de até 25 horas semanais;</p> <p>Não pode haver horas extras;</p> <p>Salário proporcional à jornada trabalhada;</p> <p>Não pode converter 1/3 das férias em abono;</p> <p>Base Legal: Art. <u>58-A, § 4º do art. 59</u> e <u>art. 143, § 3º</u> da CLT;</p>	<p>Jornada semanal de até 30 horas semanais,</p> <p>sem possibilidade de fazer horas extras;</p> <p>Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;</p> <p>Salário proporcional à jornada trabalhada;</p>
Uniforme e Higienização	<p>Não há previsão legal;</p>	<p>O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado;</p> <p>É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme;</p> <p>A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza;</p>
Equiparação social	<p>Entre outros requisitos, empregados deveriam ter menos de 2 anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador para fazer jus à equiparação. Se os empregados fossem organizados em quadro de carreira (plano de cargos e salários) homologado pelo Ministério do Trabalho, a equiparação salarial não era devida.</p>	<p>Além de ter menos de 2 anos de diferença na função empregados devem trabalhar no mesmo estabelecimento comercial e ter menos de 4 anos de diferença de tempo de serviço o mesmo empregador. Possibilita a criação de quadro de carreira por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de trabalho, como óbice à equiparação salarial.</p>

Fonte: Adaptado pelo autor (2017)

### **3 METODOLOGIA**

O dicionário da língua portuguesa define metodologia como “Tratado dos métodos; arte de dirigir o espírito da investigação da verdade; orientação para o ensino de uma disciplina” (Silveira BUENO, p. 429).

#### **3.1 Classificação**

A classificação da pesquisa desenvolve-se em um processo de verificar o impacto da reforma trabalhista na organização, quanto à forma de abordagem do problema, do ponto de vista de seus objetivos e seus procedimentos.

#### **3.2 Quanto a sua natureza**

Este trabalho tem natureza aplicada. Segundo Boaventura (2004) a “pesquisa aplicada objetiva gerar conhecimentos para a aplicação prática dirigida a solução de problemas específicos.”

#### **3.3 Abordagem**

Este trabalho tem abordagem qualitativa. De acordo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

#### **3.4 Objetivos**

Este trabalho é enquadrado como pesquisa explicativa e tem como objetivo analisar os impactos causados pelas mudanças na reforma trabalhista. Segundo o pensamento de Gil (2002), onde identificar fatos que contribuem para as ocorrências dos fenômenos; “aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas.”

## 4 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

Nesta seção será desenvolvido um estudo de caso de uma empresa de transporte de cargas do Médio Piracicaba – MG. A organização está no mercado desde 1985 e atualmente conta com 55 colaboradores em seu quadro de funcionários. Tal empresa recolhe a contribuição previdenciária incidente sobre o valor da receita bruta, em substituição às contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de pagamento, previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, na forma do caput do art. 7º (ou 8º) da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

Serão apurados alguns pontos da reforma trabalhista, que tem relevâncias financeiras significativas para bom desempenho da organização.

Para atender o objetivo geral deste trabalho, abaixo serão demonstradas em tabelas alguns pontos da reforma trabalhista, com base nos dados retirados de um funcionário X da empresa analisada.

### 4.1 Ausência do registro na CTPS (Art. 47)

A Consolidação das Leis do Trabalho considera como empregado toda pessoa que presta serviços de natureza não eventual ao empregador de forma subordinada, individual e mediante remuneração.

A consequência do não reconhecimento pode gerar passivos trabalhistas que vai muito além do que a empresa possa calcular.

Vejamos na tabela 1º um exemplo de funcionário que iniciou as atividades em 02/01/2018, porém o mesmo não foi registrado conforme a CLT determina. E até 31/05/18 continua irregular.

Tabela 1: Registrado conforme CLT

Salário Bruto	R\$	1.818,53
Diária de Viagem	R\$	961,44
Desconto INSS mensal	R\$	163,67
Plano Saúde CCT empregado 1%	R\$	18,19
	R\$	2.598,12
<b>*Encargos</b>		
FGTS Mensal	R\$	145,48
Plano Saúde CCT empregador 0,5%	R\$	9,09

RAT 1,5%	R\$	27,28
Terceiros 5,8%	R\$	105,47
	R\$	287,33
<b>Direitos adquiridos</b>		
Férias	R\$	757,72
1/3 Férias	R\$	252,57
13º Salário	R\$	757,72
<b>Total</b>	R\$	<b>3.643,17</b>

Fonte: Pesquisa aplicada (2018)

Tabela 2: Sem registro

Salário Bruto	R\$	1.818,53	R\$ 2.779,97
Diária de Viagem	R\$	961,44	
<b>Multas e Juros</b>			
CAGED atrasado-superior a 60 dias	R\$	13,40	R\$ 6.933,91
Multa prevista art.47	R\$	3.000,00	
INSS em atraso	R\$	1.312,33	
FGTS em atraso - <b>5 meses</b>	R\$	840,16	
Férias	R\$	757,72	
1/3 Férias	R\$	252,57	
13º Salário	R\$	757,72	
<b>Total</b>			<b>R\$ 9.713,88</b>

Fonte: Pesquisa aplicada (2018)

Verifica-se que o instrumento de pesquisa adotado permitiu identificar entres a tabelas 1 e 2 que a diferença de não admitir um funcionário conforme prevê a CLT tem um valor considerável, tendo ainda agravante do colaborador não satisfeito, solicitar uma reclamatória trabalhista que veremos mais adiante.

#### 4.2 Férias (Art. 134)

O empregado poderá negociar como deseja fracionar as férias diretamente com o empregador. Estas podem ser divididas em até 3 períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ter no mínimo 14 dias corridos, o mesmo não pode anteceder em até dois dias o descanso semanal remunerado e nem o feriado.

A reforma trabalhista veio para regularizar o que empregadores faziam, mas não tinham respaldo na lei.

### 4.3 Home Office ( Art. 75 A ao C)

Considera-se home office a prestação de serviços realizados fora das dependências do empregador, esta forma de trabalho não contava com regulamentação adequada. A modernização trabalhista vem para trazer segurança jurídica.

A prestação de serviços deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Analisando o ponto de vista do empregador o home office é uma alternativa para cortar gastos e ao mesmo tempo flexibilizar o ambiente de trabalho, tais como vale transporte, vale alimentação, horas extras, lanche, uniforme e outros.

### 4.4 Trabalho Intermitente (Art. 443)

A Reforma Trabalhista considera como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (artigo 443, § 3º da CLT).

Conforme exemplo que segue nas tabelas 3,4 e 5 vemos um motorista que sofreu um acidente e precisará ser substituído por um trabalhador intermitente durante 15 dias. O salário hora desse motorista é R\$ 1.818,53 e o mesma trabalha 220 horas mensais.

Tabela 3: Recibo de pagamento 07/05/18 á 21/05/2018

Descrição	Qtde	Calculo	Valor
Horas Normais	110	$1818,53/220=8,27*110$	R\$ 909,27
DSR	2	$909,27/13*2$	R\$ 139,89
Diária de Viagem	13	$40,06*13$	R\$ 520,78
Férias Proporcionais	1	$1818,53/12$	R\$ 151,54
1/3 Férias Proporcionais	33,33	$151,54/3$	R\$ 50,51
13º Salário Proporcional	1/12	$1818,53/12$	R\$ 151,54
<b>Total de Proventos</b>			<b>R\$ 1.923,54</b>
Desconto INSS	8%	$909,27+139,87+151,54+50,51*8%$	R\$ 100,10
Desconto INSS 13º	8%	$151,54*8%$	R\$ 12,12
<b>Total de Descontos</b>			<b>R\$ 112,22</b>
Líquido a Pagar			R\$ 1.811,32

Fonte: Pesquisa aplicada (2018)

Tabela 4: Encargos por parte da Empresa

Descrição	Qtde	Calculo	Valor
Depósito do FGTS	8%	909,27+139,87+151,54+50,51*8%	R\$ 100,10
Depósito FGTS 13º	8%	151,54*8%	R\$ 12,12
<b>Total da GRF a Recolher</b>			<b>R\$ 112,22</b>
INSS a Pagar			
RAT	1,50%	909,27+139,87+151,54+50,51+151,54*1,5%	R\$ 21,04
Outras Entidades	5,80%	909,27+139,87+151,54+50,51+151,54*5,8%	R\$ 81,36
<b>Total da GPS a Recolher</b>			<b>R\$ 102,40</b>

**Obs:** Empresa não optante pelo Simples.

Fonte: Pesquisa aplicada (2018)

Tabela 5: O custo Total da empresa

Descrição	Valor
Líquido a Pagar	R\$ 1.811,32
FGTS a Recolher	R\$ 112,22
INSS a Recolher	R\$ 214,62
Custo Total da Empresa	R\$ 2.138,16

Fonte: Pesquisa aplicada (2018)

Conseguimos verificar nas tabelas 3,4 e 5 o custo do trabalho intermitente e através desta fazer considerações se para o empregador será viável tal mão de obra. Visto que o período de inatividade dos empregados intermitente não será considerado tempo à disposição do empregador é permitindo assim a prestação de serviços a outros contratantes neste período.

#### 4.5 Homologação (Art. 477)

A homologação de rescisão do empregado era amparada pelo Ministério do Trabalho ou sindicato da categoria, que por sua vez, tinha que verificar se as verbas rescisórias estavam de acordo. Com o fim da obrigatoriedade da homologação de rescisão de contrato de trabalho, o processo demissionais dos empregados será mais rápido, uma vez que o agendamento findou conforme art. 477 da CLT. A contribuição sindical e facultativa, a mesma deve ser previamente autorizada por escrito.

#### 4.6 Rescisão por acordo multo ( Art. 484-A)

A nova modalidade foi implementada para extinguir o famoso “jeitinho brasileiro”, onde empregado solicita um acordo de rescisão. O acordo multo veio regularizar a situação, onde empregado e empregador podem negociar uma demissão amigável. Se optarem pelo acordo, o empregador fica obrigado a pagar as verbas integralmente, metade do aviso prévio e multa rescisória. O empregado deve assinar o acordo individual ciente que poderá movimentar 80% do saldo FGTS e não terá direito ao seguro desemprego.

Na tabela 6 será demonstrado o aviso indenizado, onde o salário hora desse motorista é R\$ 1.818,53 e o mesmo trabalha 220 horas mensais.

Tabela6: Acordo multo entre as partes

<b>Empregado</b>	<b>Referência</b>	<b>Proventos</b>
Saldo de salário horas	220	R\$ 1.818,53
13º salario integral rescisão	5	R\$ 757,72
13º salario sobre aviso indenizado	1	R\$ 151,54
Ferías proporcional	5	R\$ 757,72
Ferías sobre aviso indenizado	1	R\$ 151,54
1/3 férias proporcionais rescisão	33,33	R\$ 252,57
1/3 férias sobre aviso indenizado	33,33	R\$ 50,51
<b>AVISO INDENIZADO</b>	15	R\$ 909,27
<b>Total de proventos</b>		<b>R\$ 4.849,41</b>
INSS sobre rescisão	9%	R\$ 163,67
INSS 13 sal. Rescisão	8%	R\$ 72,74
<b>Total de descontos</b>		<b>R\$ 236,41</b>
<b>Liquido de rescisão</b>		<b>R\$ 4.613,00</b>
<b>*Encargos</b>		
FGTS depositado		R\$ 581,92
Encargos de FGTS Mensal	8%	R\$ 218,22
Encargos de FGTS 13º salário	8%	R\$ 72,74
FGTS 20%	20%	R\$ 174,58
<b>Total</b>		<b>R\$ 1.047,46</b>
<b>Aviso Indenizado</b>		
<b>Empregado</b>	<b>Referência</b>	<b>Proventos</b>
Saldo de salário horas	220	R\$ 1.818,53
13º salário integral rescisão	5	R\$ 757,72
13º salário sobre aviso indenizado	1	R\$ 151,54
Férias proporcionais	5	R\$ 757,72

Férias sobre aviso indenizado	1	R\$ 151,54
1/3 ferias proporcional rescisão	33,33	R\$ 252,57
1/3 férias sobre aviso indenizado	33,33	R\$ 50,51
AVISO INDENIZADO	30	R\$ 1.818,53
<b>Total de Proventos</b>		<b>R\$ 5.758,67</b>
INSS sobre rescisão	9%	R\$ 163,67
INSS 13 sal. rescisão	8%	R\$ 72,74
<b>Total de Descontos</b>		<b>R\$ 236,41</b>
<b>Liquido de rescisão</b>		<b>R\$ 5.522,26</b>
<b>*Encargos</b>		
FGTS depositado		R\$ 581,92
Encargos de FGTS mensal	8%	R\$ 290,96
Encargos de FGTS 13º salário	8%	R\$ 72,74
FGTS 40%	40%	R\$ 378,25
Contribuição social 10%	10%	R\$ 94,56
<b>Total</b>		<b>R\$ 1.418,44</b>

Fonte: Pesquisa aplicada (2018)

Com análise entre as tabelas, podemos identificar que para o empregador será mais viável o acordo entre as partes, uma vez que o pagamento do aviso prévio será de metade do mesmo, a multa e apenas 20% gerando uma economia de 17,84% para a empresa. Vale ressaltar que a nova medida deve ser a mais clara possível, uma vez que mal interpretada pode gerar passivos trabalhista futuros. A nova reforma ainda trás um novo prazo para o pagamento das verbas rescisórias de 10 dias, para qualquer modalidade de rescisão contratual, prazo necessário para que a empresa providencie o valor rescisório e prepare a documentação necessária.

#### 4.7 Reclamatórias trabalhistas

O objetivo da Reforma Trabalhista é aliviar a justiça do trabalho com os números de processos trabalhistas. Com o intuito de dar liberdade para empregado e empregador negociarem vários pontos como parcelamento de férias, acordo de rescisão, diminuindo assim o numero de processos trabalhista que estão parados.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa buscou analisar o impacto da reforma trabalhista, onde a Lei 13467/2017 aprovada teve pontos de seus artigos alterados.

Para o departamento pessoal, o estudo do tema é essencial, pois a responsabilidade deste setor vai ao encontro do bom funcionamento da organização, mantendo uma ligação direta com a CLT, por meio de entendimento sobre as constantes mudanças na legislação. Assim fica possível orientar o empregador nas tomadas de decisões.

É necessário que os departamentos dominem o assunto, pois através deles empresas de diversos ramos conseguirão avaliar o custo, que a reforma poderá acarretar.

Os objetivos desse artigo foram alcançados, uma vez que foi possível comparar e analisar o impacto financeiro que tais pontos alterados pela CLT irão gerar na organização.

Constatou-se ainda que, para o bom funcionamento dessa área, julga-se que o maior desafio é conscientizar o empregador de que as regras necessitam ser seguidas, ou seja, é necessário cumprir o que a Lei determina.

#### LABOR REFORM: Impact analysys of transport companies

#### ABSTRACT

The constant changes in labor laws and the imminent need of companies to adapt to it, make the personal department a very important sector for organizations, after all it deals directly with the interests of employees and employers. The present article raised the vision of businessmen in the transport sector about the labor reform that came to update and repaginate the needs of Brazilian labor groups. The overall objective was to analyze the possible impacts of Law 13467/2017 on private sector employees and how this will affect transport companies in the view of employers. The article sought to address a current issue in which most employers do not really know what changes were approved by the reform. The methodology used is explanatory and exploratory in nature. In this approach, the article is characterized as qualitative. After studies we can conclude that the reform may generate significant financial impact, but if the employer is in accordance with the Labor Laws and is transparent with his employee, may avoid labor liabilities.

Key words: Impact. Labor reform. Employee.

## REFERÊNCIAS

BUENO, Francisco da Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. Editora FTS S.A. Sem data

BOAVENTURA, Edivaldo M. **Metodologia da Pesquisa: Monografia, dissertação, tese**. São Paulo. Editora Atlas 2004. 160 pg.

COAD, **Quadro Comparativo a Reforma Trabalhista**. Disponível em:< <http://www.coad.com.br/home/noticias-detalle/80506/confira-o-quadro-comparativo-com-algumas-mudancas-propostas-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 16 out. 2017.

ECONET, **Reforma Trabalhista**. Disponível em:< <http://www.econeteditora.com.br/index.asp>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

EXAME, **Reforma trabalhista divide opiniões de especialistas**. Disponível em:< <https://exame.abril.com.br/economia/reforma-trabalhista-divide-opinioes-de-especialistas/>>. Acesso em: 16 out. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª Edição. São Paulo. Atlas. 2002.

LAKATOS, Maria Eva. MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científico**. 8 ed-São Paulo. Atlas, 2017.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

NITH TREINAMENTOS, **Reforma Trabalhista e os Reflexos no DP**. Disponível em:< <https://nithtreinamentos.com.br/course/index/116/>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

PLANALTO, **Consolidação das leis de trabalho**. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 16 out. 2017.