

## **EFEITOS FINANCEIROS DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, NOS CONTRATOS DE TRABALHO CASO: TRANSGRÃOS LTDA<sup>1</sup>**

***Lorena Abadia Queiroz***

Graduanda do 8º período do curso de Ciências Contábeis do UNIPAM.

E-mail: lorenaqueiroz51@gmail.com

***Wânia Alves Ferreira Fontes***

Orientadora do trabalho. Professora do curso de Ciências Contábeis do UNIPAM.

E-mail: wania@unipam.edu.br.

---

**RESUMO:** Este trabalho foi realizado tendo como fonte de pesquisa a Empresa Transgrãos, situada em Patos de Minas - MG, demonstrando de forma hipotética como seriam os impactos financeiros caso a Empresa optasse por apenas uma modalidade de contratação, observando a Lei 13.467/2017. Para atingir os objetivos foram realizados cálculos simulando os gastos realizados pela empresa com folha de pagamento e rescisões nas modalidades de contrato determinado, indeterminado e intermitente.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empregador; Reforma Trabalhista; Trabalho;

**ABSTRACT:** This work was carried out based on research carried out by Company Transgrãos, located in Patos de Minas - MG, demonstrating, hypothetically, what would be the financial impact if the Company opted for only one contracting modality, observing Law 13467/2017. To achieve the objectives were performed calculations simulating the expenses incurred by the company with payroll and rescissions in the modalities of determined, indeterminate and intermittent contract.

**KEYWORDS:** Employer; Labor Reform; Job;

---

### **INTRODUÇÃO**

No ano de 2017, objetivando adequar a legislação às novas relações de trabalho do século XXI, o atual presidente Michel Temer, sancionou em 13 de julho de 2017 a Lei 13.467, nomeada de Reforma Trabalhista, que entrou em vigor cento e vinte dias depois de sua publicação oficial. Essa lei trouxe alterações em pontos específicos da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, como por exemplo, jornada e contratos de trabalho, acordo rescisório entre empregado e empregador, contribuição sindical, férias em até três períodos, dentre outros.

Os procedimentos metodológicos que foram utilizados na pesquisa incluem

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na área temática 1 - Novas tecnologias e ferramentas para gestão empreendedora do XIV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

pesquisas bibliográficas e webliográficas, a coleta de dados ocorreu por meio de análise documental e descritiva, com a apresentação dos resultados por meio de uma análise quantitativa, levando em consideração o período da primeira safra após a implantação da Lei 13.467/17.

Tendo em vista que a Reforma Trabalhista poderá afetar diretamente a instituição, a realização do trabalho foi importante para orientar a empresa sobre novas contratações visando a redução de custos. Foi formulada a seguinte questão que norteou a pesquisa: Quais seriam os impactos caso a Empresa Transgrãos optasse pela contratação de colaboradores apenas por uma modalidade de contrato, podendo ser determinado, indeterminado ou intermitente, levando em consideração as mudanças ocorridas pela Lei nº 13.467/17?

A justificativa de estudo do tema teve a importância de analisar os contratos de trabalho presentes na Transgrãos, apresentando as novas modalidades e os efeitos que a Lei 13.467/17 pode oferecer.

O presente estudo teve o objetivo geral de demonstrar por meio de uma amostragem o impacto financeiro, apresentando uma possível alternativa de mudança dos modelos de contrato atuais para apenas uma modalidade de contratação, gerando possível otimização do tempo e capital da empresa nas contratações de colaboradores no período de safra. O objetivo específico foi calcular a folha de pagamento e rescisões de contrato em cada modalidade de contratação sugerida demonstrando os impactos.

## **SETOR DE TRANSPORTE DE CARGAS**

O anuário (2017) da Confederação Nacional dos Transportes – CNT coloca que o transporte tem papel fundamental para o desenvolvimento do país oferecendo infraestrutura ampla e com qualidade sendo imprescindível para o estímulo à competitividade e ao crescimento.

Com a constante queda das fronteiras no mundo, os transportes de mercadorias tiveram que ficar mais rápidos, eficientes e baratos. O transporte a ser usado tem que atender à necessidade do consumidor, superar a distância e utilizar o meio mais conveniente (MEIOS DE TRANSPORTE, 2018).

## **CONTABILIDADE GERAL**

Considerada uma das profissões mais antigas, a Contabilidade, ainda que de forma primitiva, existe desde a antiguidade. Devido à necessidade de conhecer o montante de suas riquezas, antes mesmo de aprender a escrever e calcular, o homem fazia o controle de seu patrimônio, através de pinturas e marcações em grutas (SÁ, 2006).

Segundo Gouveia (2001, p. 78), “a contabilidade é um sistema muito bem idealizado que permite registrar as transações de uma entidade que possam ser expressas em termos monetários, e informar os reflexos dessas transações na situação econômico-financeira dessa entidade em uma determinada data”.

Marion (2006, p. 26) completa que “a contabilidade é o instrumento que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da

empresa”.

De acordo com esses conceitos, é possível observar que a contabilidade é uma ciência de extrema importância, a qual fornece dados que possibilitam a melhor tomada de decisões econômico-financeiras para os gestores dentro das instituições.

## **CONTABILIDADE NA ÁREA DE PESSOAL**

É por meio do conhecimento do contador que o empresário poderá conhecer seus direitos e deveres quanto a seus funcionários e orientar no processo de tomada de decisão. Ou seja, é por meio do contador que procedimentos de admissão e demissão, elaboração da folha de pagamento, obrigações acessórias e tantos outros processos são realizados. Por essas e outras questões, o profissional contábil é o responsável em dominar a legislação trabalhista para aplicar suas corretas determinações (BRASIL ESCOLA DE NEGOCIOS, 2017).

De qualquer forma, é imprescindível que os gestores de qualquer organização fiquem atentos ao gerenciamento eficiente das questões trabalhistas e, em especial, ao passivo que delas pode advir, para evitar danos que tais questões possam causar à saúde financeira da empresa (NASCIMENTO, 2018).

Nascimento (2018) completa que:

O contabilista, utilizando-se de seus conhecimentos jurídicos, tem o dever de orientar seu cliente ou empregador sobre a obrigatoriedade de certos procedimentos a serem adotados pela empresa na área contábil, fiscal e departamento de pessoal, citando como exemplo que o profissional deve manter-se atualizado acerca da legislação trabalhista, ter um controle contábil perfeito, pois, certamente, além dos benefícios para a empresa, estará evitando possíveis passivos trabalhistas e outros problemas de ordem previdenciária.

Pode-se considerar que área de departamento de pessoal é uma das ramificações da contabilidade, onde os profissionais contábeis precisam dominar as regras que valem tanto para o empregador quanto para o empregado.

## **AS CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT**

A CLT vem desde 1943 com normas que regulamentam as relações individuais e coletivas de trabalho. Desde a data de sua publicação, em seus 75 anos, as consolidações já sofreram centenas de alterações, todas elas para a melhor adequação das mudanças que surgiram ao longo do tempo.

Zanluca (2018) completa:

A consolidação das leis do trabalho, cuja sigla é CLT, surgiu pelo Decreto-Lei nº, de 1 de maio de 1943, que passou a vigorar em 10 de novembro de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. A Consolidação lista as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, que estão nela previstas.

Segundo Leite (2017, p. 36), “não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação

complementar e pela Constituição Federal”.

### **LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**

O Presidente da República, Michel Temer, sancionou em 13 de julho de 2017, a lei Nº 13.467, comumente chamada de Reforma Trabalhista, que prevê alterações na CLT. A Lei entrou em vigor 120 dias após a data de sua aprovação.

No dia em que a Lei foi sancionada, em cerimônia no Palácio do Planalto, na presença de ministros e parlamentares, de acordo com o site Agência Brasil, Michel Temer (2017) se pronunciou:

O que fizemos foi avançar. Contratos que antes não comportavam carteira assinada hoje estão previstos expressamente. Nossa consolidação, que foi na época um grande avanço, é de 1943. É claro que o mundo não é mais de 1943, é do século 21. E fizemos a adaptação ao século 21. Hoje há uma igualdade na concepção. As pessoas são capazes de fazer um acordo, de um lado os empregados, de outro, os empregadores.

Um dos objetivos da Lei foi o de diminuir a informalidade no mercado de trabalho, permitindo que os prestadores de serviços, antes não regulados pela CLT, passam a ter acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários (SOUSA, 2017).

### **CONTRATOS DE TRABALHO**

Para Moura (2016, p. 125), “contrato de trabalho é o negócio jurídico no qual sobressai o ajuste de vontades, em que uma pessoa física põe sua mão de obra à disposição de outra pessoa física ou jurídica, ou ente sem personalidade, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada, sem determinação de prazo ou por prazo determinado”.

Oliveira (2009, p. XIII) completa que o contrato de trabalho presta serviços ao empregador recebendo em troca remuneração:

O contrato de trabalho nada mais é que um negócio jurídico, em que o empregado presta serviços ao empregador, recebendo, em troca, remuneração. Envolve subordinação e continuidade. Trata-se, na verdade, de um pacto de atividade, visto que não se contrata resultado, e deve haver continuidade na prestação de serviços, que devem ser remunerados e dirigidos pela pessoa que obtém a referida prestação. Enfim, há um acordo de vontades que caracteriza a autonomia das partes.

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (BRASIL, 1943).

De acordo com esses conceitos, é possível observar que os contratos de trabalho são importantes para o empregador e empregado, pois neles vão conter as disposições e vontades que melhor se ajustam com as duas partes.

## **CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

O contrato de trabalho por prazo determinado é firmado com as datas de início e fim já estabelecidas, não podendo ultrapassar o período de dois anos.

Oliveira (2009, p. 04) completa que:

Não existe garantia de emprego no contrato por prazo determinado; as partes acordam sobre a extinção do pacto. Se no curso desse contrato de trabalho o empregado for eleito dirigente sindical ou membro da Cipa, ou a empregada ficar grávida, ou sofrer acidente do trabalho, ou se o empregado tornar-se representante dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia (titulares ou suplentes), esses fatos não transformam tal contrato em prazo indeterminado.

Dentro do contrato de trabalho de prazo determinado, o mais conhecido é o contrato de experiência, que não poderá ultrapassar o período de noventa dias, como está previsto nos artigos 451 e 455 e pelo Decreto - Lei Nº 229, 1967 da CLT.

Genro (1994, p. 101-102), completa que é necessário:

Que a experiência seja real e palpável e que esteja relacionada com uma espécie de prestação que realmente se adegue à necessidade de prova. É preciso perquirir o seu conteúdo para verificar se, na verdade, não está sendo pactuado um contrato por prazo certo e determinado, sem o enquadramento nas três possibilidades permitidas pela lei. A prova não pode ser entendida como uma prova a respeito do “temperamento” ou da “personalidade” do empregado, mas uma prova das suas habilidades técnicas, relacionadas com o ofício para o qual foi contratado.

Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, este se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade (BRASIL, 1943).

De acordo com as definições é possível observar que o contrato de trabalho por prazo determinado é o tipo de contrato onde suas datas de início e fim já são estabelecidas desde o início, o contrato de experiência é o mais comum, podendo existir prorrogação, desde que seu período máximo não ultrapasse o prazo de noventa dias.

## **CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO**

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é o mais comum, pois não existe uma data de fim já estabelecida.

Oliveira (2009, p. 01) completa que:

O contrato individual por prazo indeterminado é aquele cuja vigência não tem termo prefixado, ou seja, não estipula ajuste quanto ao termino dele. Quando não existe a determinação de um prazo, esse contrato passa a chamar-se contrato por prazo indeterminado.

O artigo 452 do Decreto-Lei N.º 5.452, 1943, considera por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato

por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Oliveira (2009, p. 01) salienta que “Aquele que assume os riscos de uma atividade econômica e tem um trabalho permanente a ser executado deve admitir empregado por prazo indeterminado. O trabalho permanente (prazo indeterminado) tem como normas que regulam as relações individuais de trabalho a Consolidação das Leis do Trabalho”.

## **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

O contrato de trabalho intermitente não tinha previsão legal na CLT de 1943, após a reforma trabalhista o novo contrato de trabalho está previsto no Art. 452 da consolidação.

O Contrato de Trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2017).

A oferta do trabalho deve ser apresentada pelo empregador ao menos três dias antes do início do contrato. Já o empregado terá um dia útil para responder se aceita ou não a proposta (SOUSA, 2017).

Os parágrafos do Art. 452-A da reforma trabalhista mostram a forma de convocação para o trabalho daqueles que estão sujeitos ao trabalho intermitente, bem como a forma de recusa do empregado, a multa a ser paga caso alguma das partes descumpra o contrato e o tempo à disposição para o empregador.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida à convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, à parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Sousa (2017) enfatiza em seu site que “o contrato intermitente trata-se daquela prestação de serviços, com subordinação, que não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

O tempo de inatividade do empregado não será computado, portanto caso o empregado queira prestar serviços para outros empregadores ele poderá, conforme o

parágrafo 5º do Art. 452-A da reforma trabalhista.

## **METODOLOGIA**

Foi realizada a análise dos efeitos financeiros na primeira safra realizada após as alterações ocorridas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, nos contratos de trabalho da Empresa Transgrãos, com base nos seguintes procedimentos metodológicos: pesquisa bibliográfica e webliográfica sobre o tema abordado, com coleta de dados por meio de análise documental e descritiva, com a apresentação dos resultados por meio de uma análise quantitativa, levando em consideração o período de Dezembro de 2017 a Maio de 2018.

Marconi e Lakatos (2017, p. 62) definem pesquisa bibliográfica como:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc. até meios de comunicação orais: rádio, gravações eletrônicas, audiovisuais, filmes e programas de televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas quer gravadas.

A pesquisa webliográfica “trata-se do estudo para conhecer as contribuições científicas sobre determinado assunto. Tem como objeto recolher, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre determinado assunto” (MARTINS, 2000, p. 28).

Segundo Marconi e Lakatos (2017, p. 62), a análise documental “é a fase da pesquisa realizada com o intuito de recolher informações prévias sobre o campo de interesse”.

A pesquisa foi realizada com a apresentação dos resultados por meio de uma análise documental quantitativa e descritiva.

A pesquisa quantitativa para Richardson (1989, p. 29) é o “[...] método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos”.

Desta forma, o trabalho de pesquisa foi apresentado por meio de figuras, quadros e tabelas, executados conforme as normas, onde demonstraram os impactos financeiros hipotéticos após a Lei 13.467/2017 na empresa Transgrãos.

## **ANÁLISE E DISCURSÃO DOS RESULTADOS**

Os principais resultados foram obtidos por meio do processo de simulação dos cálculos da folha de pagamento e de rescisões de contrato nas modalidades de contrato determinado, indeterminado e intermitente do setor de transporte de cargas da Empresa Transgrãos durante o período da primeira safra, que ocorreu entre os meses de dezembro de 2017 a maio de 2018.

Como a Empresa conta com um grande volume de colaboradores, os valores foram exemplificados por meio de cálculos hipotéticos, utilizando a média de

colaboradores que se resultou na quantidade de 267.

Para demonstrar o impacto foi necessário utilizar amostras para realização dos cálculos hipotéticos. Partindo disso, foi selecionado um colaborador contratado após a Lei 13.467/2017 entrar em vigor, considerando que este mesmo colaborador foi utilizado para a realização de todos os cálculos. Este funcionário possui apenas um dependente de imposto de renda e o salário é o mesmo de todos os outros colaboradores que exercem a mesma função na Empresa.

Para o cálculo da folha de pagamento foi considerado apenas saldo de salário e os descontos de INSS e IRRF dos colaboradores do setor de transporte de cargas da Empresa sem considerar qualquer avaria, como por exemplo, multas de trânsito.

Na realização dos cálculos de rescisões também foi utilizado a mesma amostra do cálculo da folha de pagamento, simulando todos os proventos e descontos que o colaborador teria direito de receber caso fosse demitido pela empresa sem justa causa no final do contrato de trabalho e, logo após, multiplicado pela quantidade média de colaboradores.

A Figura 1 demonstra a folha de pagamento simulada do contrato de trabalho por prazo determinado, considerando 267 colaboradores, partindo do pressuposto de que houve apenas saldo de salário e descontos de INSS e IRRF.

**Figura 1** – Demonstração hipotética folha de pagamento contrato por prazo Determinado

Proventos	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Total
Salário Bruto	R\$ 470.748,77	R\$ 504.373,68	R\$ 2.992.617,17				
<b>Total Proventos</b>	<b>R\$ 470.748,77</b>	<b>R\$ 504.373,68</b>	<b>R\$ 2.992.617,17</b>				
INSS	R\$ 42.367,56	R\$ 45.392,67	R\$ 269.330,91				
IRRF	R\$ -						
Outros Descontos	R\$ -						
<b>Total Descontos</b>	<b>R\$ 42.367,56</b>	<b>R\$ 45.392,67</b>	<b>R\$ 269.330,91</b>				
<b>Salário Líquido</b>	<b>R\$ 428.381,21</b>	<b>R\$ 458.981,01</b>	<b>R\$ 2.723.286,26</b>				

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018).

Já a Figura 2 demonstra a folha de pagamento calculada de forma hipotética caso houvesse apenas contratações por contrato de trabalho por prazo indeterminado. Por meio dela é possível verificar que, em média, o valor líquido recebido pelos colaboradores seria em torno de R\$ 1.719,03 em cada mês analisado (salário líquido dividido pela quantidade de colaboradores).

**Figura 2** – Demonstração hipotética folha de pagamento contrato por prazo Indeterminado

Proventos	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Total
Salário Bruto	R\$ 470.748,77	R\$ 504.373,68	R\$ 2.992.617,17				
<b>Total Proventos</b>	<b>R\$ 470.748,77</b>	<b>R\$ 504.373,68</b>	<b>R\$ 2.992.617,17</b>				
INSS	R\$ 42.367,56	R\$ 45.392,67	R\$ 269.330,91				
IRRF	R\$ -						
Outros Descontos	R\$ -						
<b>Total Descontos</b>	<b>R\$ 42.367,56</b>	<b>R\$ 45.392,67</b>	<b>R\$ 269.330,91</b>				
<b>Salário Líquido</b>	<b>R\$ 428.381,21</b>	<b>R\$ 458.981,01</b>	<b>R\$ 2.723.286,26</b>				

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018).

A Figura 3 demonstra como seria a folha de pagamento dos colaboradores caso existisse a contratação na modalidade de contrato intermitente, não levando em consideração horas extras e adicionais.

A demonstração do impacto no contrato de trabalho intermitente seguiu do mesmo ponto de partida dos cálculos de contratos de trabalho determinado e indeterminado, onde também foi utilizado de amostra para simulação dos cálculos.

No contrato de trabalho Intermitente foi considerado, além do saldo de salário e os descontos de INSS e IRRF, o pagamento de um avo de décimo terceiro salário bem como um avo férias mais um terço e todos os respectivos descontos.

Foi possível verificar que, em média, o valor líquido recebido pelos colaboradores seria em torno de R\$ 1.899,53 (salário líquido dividido pela quantidade de colaboradores) em cada mês analisado, considerando o recebimento proporcional de férias mais um terço e décimo terceiro salário.

**Figura 3 – Demonstração hipotética folha de pagamento contrato por prazo Intermitente**

Proventos	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Total
Salário Bruto	R\$ 470.748,77	R\$ 504.373,68	R\$ 2.992.617,17				
1/12 13º salário proporcional	R\$ 42.031,14	R\$ 252.186,84					
1/12 férias proporcional	R\$ 42.031,14	R\$ 252.186,84					
1/3 férias proporcional	R\$ 14.010,38	R\$ 84.062,28					
<b>Total dos proventos</b>	<b>R\$ 568.821,43</b>	<b>R\$ 602.446,34</b>	<b>R\$ 3.581.053,13</b>				
INSS	R\$ 42.367,56	R\$ 45.392,67	R\$ 269.330,91				
INSS férias	R\$ 4.483,32	R\$ 26.899,93					
INSS 13º salário proporcional	R\$ 42.367,56	R\$ 254.205,36					
IRRF	R\$ -						
IRRF férias	R\$ -						
IRRF 13º salário proporcional	R\$ -						
<b>Total dos descontos</b>	<b>R\$ 89.218,44</b>	<b>R\$ 92.243,55</b>	<b>R\$ 550.436,20</b>				
<b>Salário Líquido</b>	<b>R\$ 479.602,99</b>	<b>R\$ 510.202,79</b>	<b>R\$ 3.030.616,93</b>				

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Realizado os cálculos de folha de pagamento também foi necessário efetuar os cálculos das rescisões de contrato de trabalho em cada modalidade, partindo do pressuposto de que todos os colaboradores seriam desligados ao término do período da safra, ocorrida do período de Dezembro de 2017 a Maio de 2018.

Para a realização dos cálculos foi considerado o mesmo colaborador de amostra para a folha de pagamento e depois multiplicado pela quantidade média de colaboradores, considerando para todos os cálculos a data de admissão em 04/12/2018 e data de desligamento em 30/05/2018.

A Tabela 1 mostra os pagamentos de rescisões do contrato de trabalho por prazo determinado. O pagamento da multa dos 40% do FGTS não é devido ao colaborador nessa modalidade.

Para a realização dos cálculos de rescisões do contrato de trabalho por prazo determinado foi considerado que os colaboradores tinham direito ao décimo terceiro do mês de Dezembro de 2017 e aos meses proporcionais referentes ao ano de 2018

além das férias proporcionais.

**Tabela 1** – Pagamento hipotético de rescisões no contrato de trabalho por prazo determinado

Verbas rescisórias	Total
<b>Proventos</b>	
Saldo de salário:	R\$ 504.373,68
FGTS Saldo de salário	R\$ 40.349,04
13º salário de 04/12/2017 a 31/12/2017 (1/12 avos)	R\$ 42.031,14
FGTS 13º salário de 04/12/2017 a 31/12/2017 (1/12 avos)	R\$ 3.361,53
13º salário de 01/01/2018 a 30/05/2018 (5/12 avos)	R\$ 210.155,70
FGTS 13º salário de 01/01/2018 a 30/05/2018 (5/12 avos)	R\$ 16.812,99
Férias de 04/12/2017 a 30/05/2018 (6/12 avos)	R\$ 252.186,84
1/3 férias de 04/12/2017 a 30/05/2018	R\$ 84.062,28
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.092.809,64</b>
FGTS depositado (estimativa)	R\$ 197.713,50
<b>Total</b>	<b>R\$ 197.713,50</b>
<b>Deduções</b>	
INSS	-R\$ 45.392,67
INSS 13º salário	-R\$ 20.174,52
IRRF	-R\$ 9.900,36
Total das deduções	-R\$ 75.467,55
<b>Liquido Rescisão</b>	<b>R\$ 1.017.342,09</b>
<b>FGTS (estimativa)</b>	<b>R\$ 197.713,50</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na realização dos cálculos de rescisões do contrato de trabalho por prazo indeterminado foi considerado que os colaboradores tinham direito ao décimo terceiro do mês de Dezembro de 2017 e aos meses proporcionais referentes ao ano de 2018, férias proporcionais e aviso prévio indenizado.

A Tabela 2 representa os pagamentos de rescisões do contrato de trabalho por prazo indeterminado, considerando a quantidade de 267 colaboradores e realizado o pagamento da multa dos 40% do FGTS.

**Tabela 2** – Pagamento hipotético de rescisões no contrato de trabalho por prazo indeterminado

Verbas rescisórias		Total
<b>Proventos</b>		
Saldo de salário	R\$	504.373,68
FGTS da rescisão	R\$	40.349,04
Aviso prévio indenizado	R\$	504.373,68
FGTS aviso prévio	R\$	40.349,04
13º salário sobre aviso	R\$	42.031,14
FGTS 13º sobre aviso	R\$	3.361,53
Férias salário sobre aviso	R\$	42.031,14
1/3 férias salário sobre aviso	R\$	14.009,49
13º salário de 04/12/2017 a 31/12/2017 (1/12 avos)	R\$	42.031,14
FGTS 13º salário de 04/12/2017 a 31/12/2017 (1/12 avos)	R\$	3.361,53
13º salário de 01/01/2018 a 30/05/2018 (5/12 avos)	R\$	210.155,70
FGTS 13º salário de 01/01/2018 a 30/05/2018 (5/12 avos)	R\$	16.812,99
Férias de 04/12/2017 a 30/05/2018 (6/12 avos)	R\$	252.186,84
1/3 férias de 04/12/2017 a 30/05/2018	R\$	84.062,28
<b>Total</b>	R\$	<b>1.695.255,09</b>
FGTS depositado (estimativa)	R\$	197.713,50
Multa 40% sobre FGTS	R\$	422.733,09
<b>Total</b>	R\$	<b>620.446,59</b>
<b>Deduções</b>		
INSS	-R\$	45.392,67
INSS 13º salário	-R\$	20.174,52
IRRF	-R\$	17.256,21
Total das deduções	-R\$	82.823,40
<b>Líquido Rescisão</b>	R\$	<b>1.612.431,69</b>
<b>FGTS + multa 40%</b>	R\$	<b>620.446,59</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Para a realização dos cálculos de rescisões do contrato de trabalho por prazo intermitente foi considerado que os colaboradores já haviam recebido o décimo terceiro e as férias na folha de pagamento. Os valores de aviso prévio e multa de FGTS não foram considerados por serem inexistentes nessa modalidade de contratação.

A Tabela 3 representa os pagamentos de rescisões do contrato de trabalho por prazo intermitente, considerando a quantidade de 267 colaboradores.

**Tabela 3** – Pagamento hipotético de rescisões no contrato de trabalho intermitente

Verbas rescisórias		Total
<b>Proventos</b>		
Saldo de salário	R\$	504.373,68
<b>Total</b>	R\$	<b>504.373,68</b>
<b>Deduções</b>		
INSS	-R\$	45.392,67
IRRF	R\$	-
Total deduções	-R\$	45.392,67
<b>Líquido Rescisão</b>	R\$	<b>458.981,01</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A realização das comparações partiu do pressuposto de que todos os cálculos foram realizados com a amostra de um colaborador, admitido em 04/12/2018 e considerando o desligamento em 30/05/2018, multiplicado o valor encontrado pela quantidade média de colaboradores da Empresa.

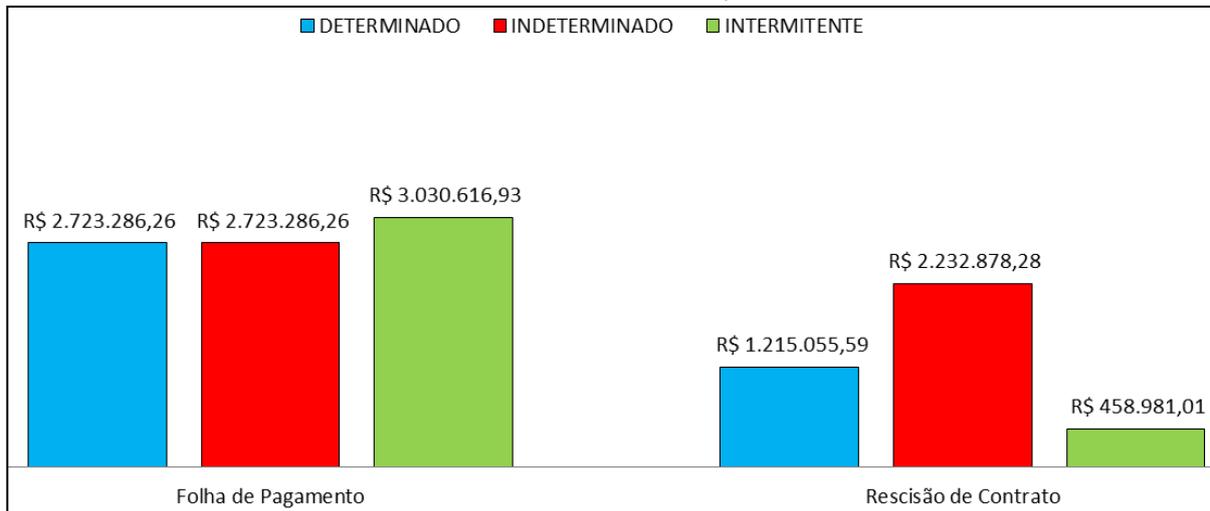
Todos os dados para os cálculos apresentaram as mesmas situações e fizeram com que fosse possível chegar aos impactos hipotéticos em cada modalidade de contratação, considerando como resultado final a soma da folha de pagamento e rescisões dos contratos de trabalho.

O Gráfico 01 representa a demonstração gráfica dos valores encontrados após os cálculos em folha de pagamento e em rescisões de contrato dos colaboradores de transporte de cargas da Empresa Transgrãos.

Cada modalidade de contratação está representada por uma cor no gráfico, a cor azul representa os contratos de trabalho por prazo determinado, a cor vermelha os contratos de trabalho por prazo indeterminado e a cor verde pelo contrato intermitente.

Os montantes encontrados na folha de pagamento dos contratos determinado e indeterminado foram de R\$ 2.723.286,26 e o intermitente de R\$ 3.009.434,43, demonstrando que os gastos com folha no contrato intermitente foram os maiores. Por outro lado, os valores encontrados nas rescisões de contrato intermitente foram menores, representado pelo valor de R\$ 458.981,01, enquanto o contrato por prazo determinado foi de R\$ 1.215.055,59 e o contrato por prazo indeterminado de R\$2.232.878,28.

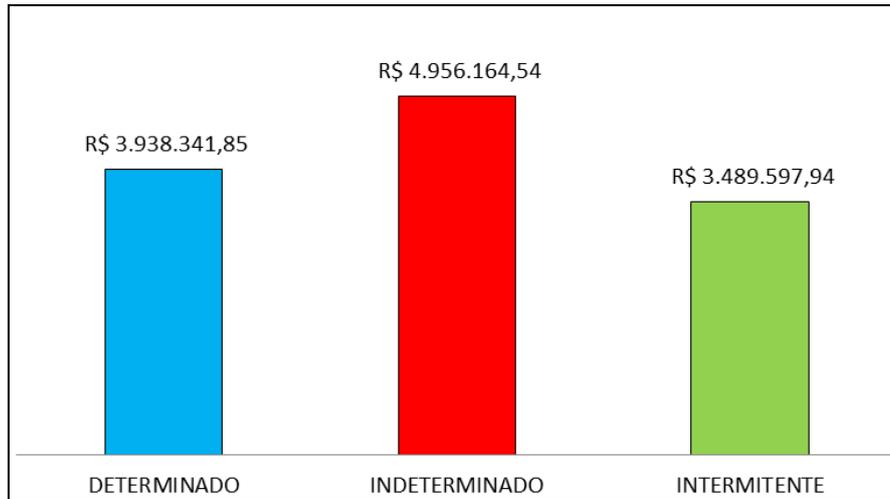
**Gráfico 1** – Demonstração dos impactos após simulação da folha de pagamento e rescisões nas modalidades de contrato determinado, indeterminado e intermitente



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O Gráfico 2 apresenta os resultados da soma dos gastos da folha de pagamento com os gastos com rescisões de contrato. Pelos valores encontrados, o contrato de trabalho por prazo intermitente representa os menores valores ao final da análise.

**Gráfico 2** – Demonstração final da soma dos impactos da folha de pagamento e rescisões nas modalidades de contrato determinado, indeterminado e intermitente



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi realizado com o pressuposto de demonstrar, por meio de comparações, quais seriam os impactos na contratação de colaboradores em apenas uma modalidade de contrato de trabalho, podendo ser por prazo determinado, indeterminado ou intermitente, na empresa Transgrãos.

A análise hipotética dos efeitos financeiros foi realizada durante a primeira safra, ocorrida após as alterações da Lei 13.467/2017, no período de dezembro de 2017 a maio de 2018, efetuando os cálculos da folha de pagamento mensalmente e as rescisões ao final dos seis meses de contrato, considerando que todos os colaboradores foram admitidos em 04/12/2017 e desligados em 30/05/2018.

O objetivo do estudo, que partiu do pressuposto de comparar qual modalidade de contratação seria mais viável para a Empresa, foi alcançado conforme planejado.

Através dos cálculos realizados hipoteticamente e demonstrados nas tabelas, figuras e gráficos, foi possível concluir que o impacto financeiro na Empresa seria menor se a mesma optasse pela modalidade de contrato intermitente, já que os valores gastos com folha de pagamento e rescisões de contratos foram menores, tendo como comparação os resultados encontrados nas outras modalidades de contratação.

As análises demonstraram também que a atual opção pelo regime de contrato de trabalho por prazo indeterminado, representa os maiores impactos financeiros, não sendo viável para a Empresa Transgrãos.

A pesquisa contribuiu para mostrar a importância das ferramentas oferecidas pela contabilidade na área de departamento de pessoal, apresentando diversas informações que são relevantes para mostrar que a empresa Transgrãos poderia optar somente pela contratação de colaboradores pelo regime de trabalho intermitente.

## REFERÊNCIAS

ANUÁRIO CNT 2017. Reúne série histórica de dados do transporte: Documento mostra evolução de todos os modais (rodoviário, ferroviário, aquaviário e aéreo). 2017. Disponível em: <<http://www.cnt.org.br/Imprensa/noticia/anuario-cnt-2017-serie-historica-dados-transporte>>. Acesso em: 14 mar. 2018.

BRANDÃO, Marcelo. Temer sanciona reforma trabalhista. EBC - Agência Brasil, Brasília - DF, 13 jul. 2017. Agência Brasil, p. 1. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-07/temer-sanciona-lei-que-altera-clt>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília: Imprensa Nacional, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL ESCOLA DE NEGOCIOS: Como o conhecimento da legislação impacta na carreira contábil. Disponível em: <<http://portal.blbbrasilescoladenegocios.com.br/conhecimento-da-legislacao/>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

GENRO, Tarso Fernando. Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica. 2. ed. São Paulo: LTR, 1994.

GOUVEIA, Nelson. Contabilidade básica. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEITE, Carlos Bezerra. Curso De Direito Do Trabalho, 8. ed. São Paulo: Saraiva, LTR, 2017.

MARCONI, Marina Andrade, LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de Pesquisa, 8.ed. Atlas, 08/2017.

MARION, J. C. Contabilidade básica. 8. ed. São Paulo, 2006.

MARTINS,G.A. Manual para elaboração de monografia e Dissertações. 2.ed. São Paulo: Atlas,2000.

MEIOS DE TRANSPORTE: Transporte de Carga. Disponível em: <<http://meios-de-transporte.info/transporte-de-carga.html>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho, 2.ed. Saraiva, São Paulo, 4/2016.

NASCIMENTO, Geuma. Cuidados contábeis evitam passivos trabalhistas. 20/05/2015.

Disponível em: <<https://contadores.cnt.br/noticias/artigos/2015/05/20/cuidados-contabeis-evitam-passivos-trabalhistas.html>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

OLIVEIRA, aristeu de. Manual de Contratos de Trabalho, 4.ed. atlas, 05/2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1989.

SÁ, Antonio Lopes de. Teoria da contabilidade. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SOUSA, Jaqueline. A Reforma Trabalhista: Novos Tipos de Contrato de Trabalho. 13/11/2017. Disponível em: <<http://www.ribeirodaluz.com.br/2017/11/13/reforma-trabalhista-e-os-novos-tipos-de-contrato-de-trabalho/>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

ZANLUCA, Júlio César. A consolidação das leis do trabalho: clt. disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 26 fev. 2018.