

PRINCIPAIS MODIFICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA SOBRE AS PRINCIPAIS MODIFICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA¹

Eduardo Júnio Rodrigues

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

E-mail: eduardo.junio.snc@gmail.com

Laércio José Vida

Orientador do trabalho. Professor do curso de Ciências Contábeis do UNIPAM.

E-mail: laerciojv@unipam.edu.br

RESUMO: O trabalho relata as principais modificações ocorridas após a reforma trabalhista, identificando e comparando as principais mudanças trabalhistas, alteradas ou introduzidas pela lei nº 13.467/2017. O trabalho se deu através do método comparativo e de um estudo descritivo de abordagem qualitativa, uma vez que foi realizada entrevista com contadores para analisar o ponto de vista em relação ao impacto que a reforma trouxe. Fundamentando através de estudos bibliográficos e web bibliográficas.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista; Contadores; Lei.

ABSTRACT: The present study relate the main changes occurred upon the Labor Reform, identifying and comparing the Labor modifications, modified or introduced by Law nº 13.467/2017. The work was based on the comparative method and on a describe study of a qualitative approach, once that was realize a interview with accountants to analyze the viewpoint in relation to te impact the reform brought. Based on bibliographical studies.

KEYWORDS: Labor reform; Accountants; Law.

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista é uma modificação que ocorreu na consolidação das leis do trabalho em 2017, ela foi constituída pela lei Nº 13.467 de 2017 e pela medida provisória 808, entrando em vigor no dia 13 de novembro de 2017. Tem como objetivo reformular as questões trabalhistas e facilitar as adversidades entre empregado e empregador, e defrontar o desemprego no país.

Conforme a Lei nº13. 467, de 13 de julho de 2017:

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de

¹ Trabalho apresentado na área temática III Ciências Contábeis do XV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

A reforma é de suma importância para os cidadãos brasileiros, porque é através dela que determina os direitos em que os mesmos detêm. Por este fato, esse trabalho teve como objetivo geral identificar e comparar as principais modificações que foram introduzidas pela lei nº 13.467/2017, de forma que repasse entendimento e clareza sobre o assunto.

O que norteou esse projeto foi a grande mudança que ocorreram nas leis trabalhistas, ou seja, a reforma trabalhista. Através dela surgiram várias dúvidas em que se trata do direito das pessoas, assim criando um ambiente de indagação sobre o tema.

O trabalho se justificou pelo motivo que ao longo da trajetória acadêmica do autor, ele sempre teve afinidade pela área trabalhista e identicamente trabalha na mesma, também pelo fato de repassar um conteúdo atual para que outras pessoas tenham base para seus estudos.

CONTABILIDADE

A contabilidade é um instrumento muito antigo, sempre existiu para auxiliar as pessoas dentro e fora das organizações, ela oferece todas as informações possíveis para a tomada de decisão. Com o decorrer dos anos, a contabilidade passar a ser, para maioria das organizações, obrigatória e também começou a ser aproveitada pelo governo, com intuito de arrecadar tributos (MARION, 2015).

Segundo Ribeiro (2013), em questão a conceito, a contabilidade é uma ciência que estuda o patrimônio da empresa, através de variações quantitativas ou qualitativas, tais como tem o objetivo de evidenciar bens, direitos e obrigações que organização possui; e mostrar informações sobre o patrimônio, de forma econômica e financeira, facilitando o trabalho dos gestores e auxiliando na tomada de decisão.

CONTABILIDADE GERENCIAL

Contabilidade gerencial é o método de identificação de informações financeiras, que são utilizadas pelos gestores, para planejamento e auxílio nas tomadas de decisão. A contabilidade gerencial proporciona informações essenciais para administração com intuito de desenvolvimento da organização.

Atkinson, et al. (2011, p. 36) definem:

Contabilidade Gerencial é o processo de identificar, mensurar, relatar e analisar as informações sobre eventos econômicos da organização. A informação contábil gerencial é uma das principais fontes para a tomada de decisão e controle nas organizações.

Em virtude do que foi mencionado, o autor Pizzolato (2000) entende-se que a contabilidade gerencial tem como propósito, auxiliar no planejamento, na medição, na

avaliação de desempenho e na análise de ações alternativas, e a partir dessas medidas, produzir informações úteis com intuito de ajudar a administração.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A CLT surgiu pelo decreto de Lei nº 5.452, de 1º maio De 1943, aprovada pelo presidente Getúlio Vargas, com intuito de regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, mas antes a isto o que impulsionou o processo de industrialização brasileiro, foi a primeira guerra mundial, quando Brasil necessitava aumentar sua produção manufatureira.

Devido às precárias condições de trabalho aconteceram os primeiros movimentos de greves, para lutarem contra as condições desumanas em que eram submetidos pelos seus empregadores, estes movimentos contra os abusos, deram início com os primeiros sindicatos no final do século XIX (NASCIMENTO, 2002).

Por todos esses aspectos, percebemos que após esses fatos a CLT foi se aprimorando e dando conforto ao empregado, no sentido de qualidade de trabalho e vida. Vemos que antigamente o empregado era extremamente abusado e explorado pelos seus empregadores, assim sendo essencial a consolidação das leis do trabalho nos dias de hoje.

SINDICATO

O sindicato é uma coligação que engloba grupo de profissionais que tenham o mesmo segmento, criando uma associação de trabalhadores que buscam defender os direitos econômicos e profissionais de sua área. Existem vários sindicatos para cada tipo de ramo de atividade, através deles se desenvolvem as negociações dos direitos dos trabalhadores.

Segundo Nascimento (2004), os sindicatos têm como propósito exclusivo a proteção dos interesses econômicos dos profissionais que atuam na mesma profissão ou que tenham ofícios relacionados.

Em 2017, diante da reforma trabalhista, houve uma modificação na CLT em relação sindicato, que é de enorme relevância. Antes da reforma a contribuição sindical era obrigatória, descontava-se uma vez ao ano um dia de salário do trabalhador, conforme a Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008:

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do imposto sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Após a reforma trabalhista, a contribuição sindical passou a ser facultativa, isto é, deixa de ser obrigatória aos trabalhadores de todos os sindicatos, contanto que seja terminantemente permitido pelo próprio trabalhador. De acordo com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:

Art. 578 - As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

DIREITO E DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR

Direito e deveres do empregado e do empregador devem sempre ser respeitados perante a lei. No mesmo momento em que o empregado tem direitos, os seus deveres com a empresa devem sempre serem cumpridos, a maior parte deles estão associados em ter uma boa conduta dentro da empresa.

- **Empregador**

A Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, discorre que:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Para elucidar o exposto, pode-se fazer referência ao posicionamento de Nascimento (2008) que considera que o empregador está de modo direto ligado ao empregado, isto é, tudo que exigir prestação de serviço, subordinação e remuneração, sempre haverá um empregador.

- **Empregado**

Empregado é uma pessoa contratada pelo empregador, com intuito de prestar serviços, em um determinado tempo e com uma determinada remuneração. Obrigatoriamente subordinado, não tendo autonomia sobre as funções a serem realizadas, ficando submetido as ordens do empregador.

Nessa perspectiva Barros (2005, p. 237), atesta que:

[...] Pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

FÉRIAS

Férias é o descanso anual em que empregado tem direito a receber a cada doze meses trabalhados (período aquisitivo), tendo em vista, que será o empregador quem definirá quando será a concessão da mesma, havendo até o período seguinte para propiciar as férias (período concessivo).

Segundo Nascimento (2002) as férias são um direito total do empregado, sendo a garantia de repouso e lazer do empregado. As férias vêm junto com as leis que certificam do direito ao repouso semanal do empregado e que suprimem a jornada de trabalho do colaborador.

A duração do gozo de férias é de trinta dias seguidos, no entanto pode haver faltas no período aquisitivo, o que pode acarretar em abatimentos em dias das férias. Conforme Nascimento (2002) a duração das férias irá depender de fato do empregado, visto que no caso de faltas não justificadas, haverá redução equivalente às ausências.

Podemos observar no quadro a seguir:

Quadro 1: Proporção de faltas injustificadas no gozo de férias

Número de faltas injustificadas no período aquisitivo	Período de Gozo das férias
Até 5 dias	30 dias corridos
De 6 a 14 dias	24 dias corridos
De 15 a 23 dias	18 dias corridos
De 24 a 32 dias	12 dias corridos

Fonte: Adaptado de Martins (2009, p.558).

No ano de 2017, com a reforma trabalhista, houve uma modificação na Lei em relação às férias, que foi de grande impacto. Antes da reforma conforme a Lei nº 1.535 de 15 de abril de 1.977

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

A partir da Lei 13.467/17, de 13 de julho de 2017 acarretou uma mudança e uma nova regra, possibilitando agora o empregado a dividir suas férias em até três vezes, sendo que umas das partes não poderão ser inferiores a quatorze dias e as demais partes não podendo ser inferiores a 5 dias. Foi incluído também que o empregado é vedado a iniciar suas férias, dois dias antes de feriados ou descanso semanal, conforme previsto no Art. 134:

[...] § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

[...] § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

RESCISÃO

Para Sousa (2007) rescisão de contrato é o desligamento do vínculo entre o empregado e empregador, ou seja, algumas das partes envolvidas descumpriram aquilo que foi acordado anteriormente, assim acontecendo o fim do contrato de trabalho.

A rescisão do contrato de trabalho pode ser segmentada em diversas formas, que segundo Martins (2012, p.380):

- (a) por decisão do empregador, que compreenderá a dispensa sem justa causa e com justa causa;
- (b) por decisão do empregado, que comporta a demissão, a rescisão indireta ou aposentadoria;
- (c) por desaparecimento de uma das partes, como a morte do empregador pessoa física, do empregado, ou a extinção da empresa;
- (d) por mútuo consentimento entre as partes;
- (e) por advento do termo do contrato;
- (f) por força maior (incêndio, enchente, etc.);

Além disso, nos dias atuais não se precisa mais homologar ou ir ao órgão competente para estar efetuando a rescisão, agora sendo possível estar negociando diretamente entre as partes, empregado e empregador, conforme previsto na nova Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, “Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador”.

Pela observação dos aspectos analisados, concluem-se que a rescisão é o cancelamento do contrato, mediante o descumprimento contratual entre as partes relacionadas, levando em consideração o fato de existir diversos outros tipos de rescisão, por meio o qual todas mediante a negociação entre si.

METODOLOGIA

O projeto se estabelece em uma pesquisa exploratória e bibliográfica de natureza qualitativa, com intuito de mostrar as principais mudanças da reforma trabalhista, por meio do método comparativo e entrevista qualitativa.

Em relação à pesquisa exploratória, Gil (2007) assegura que esse modelo de pesquisa tem como função proporcionar maior relação ao problema apresentado, torná-lo mais compreensível, evidente para construção de hipóteses e desenvolvimento de novas ideias.

Sobre a pesquisa bibliográfica, quer ou não, qual for o projeto demanda-se sempre, pois auxilia na formação de ideias e na comprovação teórica. De acordo com Fonseca (2002, p. 32): “A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites.”

Em questão do método comparativo é a realização de uma comparação do passado com presente, com o objetivo de mostrar o que mudou, transformou ou continuou semelhante. Portanto, o relatório teve como objetivo demonstrar por meio

entrevista e pelo método comparativo as principais modificações que ocorreram na reforma trabalhista.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz diversas mudanças que vão modificar a área trabalhista e o vínculo entre empregado e empregador. Todas essas mudanças geram inúmeras incertezas para ambas as partes.

O estudo demonstrará as principais modificações que aconteceram, a fim de sanar as dúvidas existentes sobre o tema. Dos questionamentos existentes, destaca-se: férias, rescisão de contrato, gestantes/lactantes, contribuição sindical, teletrabalho (home office), trabalhadores intermitentes.

Veja no quadro subsequente, as principais modificações que ocorreram na reforma trabalhista:

Quadro 2: Comparação das principais alterações da reforma trabalhista

FUNÇÃO	ANTES DA LEI	DEPOIS DA LEI Nº 13.467/2017
Férias	Férias de 30 dias corridos poderiam ser fracionadas em no máximo até dois períodos, sendo que um desses períodos não poderia ser inferior a 10 dias.	Férias de 30 dias corridos podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um desses períodos não poderá ser inferior a 14 dias e os períodos restantes não podendo ser inferiores a 4 dias.
Rescisão de contrato	Rescisão teria de ser homologada no sindicato ou ministério, caso o empregado tivesse mais de um ano de contrato de trabalho.	Qualquer tipo de vínculo de trabalho, mesmo que seja superior a um ano, não há necessidade de homologar a rescisão de contrato de trabalho no sindicato ou ministério. A não ser que umas partes se sintam lesada na negociação.
Gestantes/ lactantes	A empregada gestante não poderá realizar seu trabalho em ambientes insalubres.	A empregada gestante terá de ser afastada sem ser prejudicada financeiramente, quando: Quando a atividade exercida em locais de insalubridade com grau máximo; Quando a atividade é exercida em locais de insalubridade com grau médio ou mínimo, com atestado médico indicando o afastamento da mesma; Ou qualquer atividade que é exercida em ambiente insalubre (mínimo, médio e máximo), com apresentação de atestado médico. Caso a trabalhadora gestante (considerando as condições supracitadas) fique impossibilitada de exercer suas obrigações em local seguro e não lesivo à saúde na organização, será declarado gravidez de risco e a empregada usufruirá do salário maternidade ao longo de todo período em que estiver desligada da instituição.
Contribuição sindical	Contribuição sindical era devida obrigatoriamente para todos que tinham vínculo empregatício e que eram filiados com algum sindicato, independentemente da categoria. Descontava-se anualmente um dia de serviço na folha de pagamento,	O recolhimento da contribuição sindical é facultativo, desde que o empregado expresse de forma verbal ou escrita que deseja continuar ou não contribuindo com sindicato da categoria. Caso queira continuar recolhendo, deve ser realizado pagamento todo mês de janeiro.

	conforme com que estava prescrito na convenção coletiva.	
Teletrabalho (home office)	Não existia modalidade na lei para o teletrabalho.	O teletrabalho (home office) regulamenta o trabalho realizado fora da empresa, desde que no contrato de trabalho esteja especificado que empregado não vem ou não vem todo período de trabalho para sede da empresa. Entretanto, mesmo nessa modalidade o empregado tem todos os direitos que um funcionário com vínculo normal possui.
Trabalhadores intermitentes	Não existia modalidade na lei para os trabalhadores intermitentes.	Contrato de trabalho intermitente é o vínculo empregatício onde o empregado trabalha por hora, tendo uma rotina de trabalho flexível. O empregador deve avisar com no mínimo 3 dias de antecedência o dia em que o empregado irá prestar serviços a empresa, tendo em mente que o empregado pode ou não aceitar a proposta. A modalidade tem os mesmos direitos que o funcionário com vínculo normal possui.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Dado o exposto no quadro 3 supracitado, apresenta as principais modificações que ocorreram na reforma trabalhista. Mostrando o antes e o depois da lei nº 13.467/2017, que vigora com intuito de melhorar as relações de trabalho, dar mais segurança jurídica para ambas as partes e criar novos empregos formais, como o teletrabalho (home office) e o trabalho intermitente, que passam a ser modalidades de trabalho inovadoras, aceitas pela lei.

Discorrendo sobre a temática do teletrabalho, Ferreira (2017), pontua que:

O teletrabalho difere na prática tradicional de sua realização, mas não pode versar diferenças ao trabalhador de acordo com a legislação. Embora a modalidade esteja amparada pela Lei 12.551/11 que deu nova redação ao art. 6º da CLT gerando a possibilidade de reconhecimento do trabalho realizado à distância, agora este tipo de trabalho será ainda mais abordado pela Lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista trazendo diversas novas regulamentações que irão ajudar muito quanto ao conceito e quanto ao contrato de trabalho no teletrabalho.

A reforma trabalhista demonstrou também uma grande mudança no que diz respeito a negociação entre empregado e empregador, como por exemplo, a homologação de rescisão, a rescisão de contrato por acordo e entre outras.

Em vista dos argumentos apresentados, entende-se que a reforma veio com intuito de aprimorar as leis trabalhistas que já existiam, de modo que melhorasse tanto para o empregado, quanto para o empregador. Com tudo isso, entendemos que as a lei nº 13.467/17 foi uma adequação a lei passada que regia os direitos trabalhistas.

ENTREVISTA

Esta seção evidencia os resultados explicitados pela pesquisa. As perguntas foram direcionadas aos contadores entrevistados, buscando compreender o ponto de vista de cada um. O quadro 4 evidencia o perfil demográfico e ocupacional de cada contador que foi entrevistado, salientando desde já, que não será utilizado nomes para a identificação dos contadores.

Quadro 3: Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Formação acadêmica	Tempo como contador
Contador 1	22 anos	Ensino superior completo	1 ano
Contador 2	43 anos	Ensino superior completo	15 anos
Contador 3	44 anos	Ensino superior completo	15 anos
Contador 4	48 anos	Ensino superior completo	30 anos
Contador 5	60 anos	Ensino superior completo	38 anos

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Percebe-se que todos os entrevistados tem formação acadêmica com ensino superior completo. O contador 1 tem um ano como contador, enquanto o contador 5 tem 38 anos de profissão, assim mostrando que a pesquisa foi realizada de forma que abrangesse 2 gerações ao mesmo tempo.

- **Reforma trabalhista**

Todos os entrevistados responderam que “sim”, teve conhecimento sobre a reforma trabalhista. O contador 1 mesmo tendo pouco tempo como contador, teve a obrigação de se informar sobre o assunto.

Sim, eu como contador tenho a obrigação de ter conhecimento sobre a reforma, por que trabalho todos os dias com ela (Contador 1).

O contador, antigo ou atual, sempre deve estar atualizado sobre novos assuntos. Em relação a isso, Martins, Pablo Luiz; et al (2012) assegura que “o profissional da área contábil no século XXI deve ter ética, agilidade diante dos problemas, auxílio na tomada de decisões, além de manter-se atualizado continuamente”.

- **Reforma trabalhista no dia-a-dia**

Os entrevistados, como já esperado, responderam todos com “sim”, a reforma está presente para todos os cidadãos brasileiros, de forma direta ou indireta, assim não só abrangendo só a contabilidade, mas como a sociedade num todo.

Sim, mas também toda a população brasileira, de alguma forma ou de outra (Contador 4).

Sim, estamos colocando em prática, mas em alguns casos estamos encontrando resistência dos empresários (Contador 3).

Dado o exposto a veracidade é inevitável, que a população se recusa a avistar, mas o Brasil está atravessando por uma reforma trabalhista, que tem como intuito melhorar e adequar os direitos do empregado.

- **Pontos positivos e negativos da reforma trabalhista**

Os entrevistados pontuaram em seu ponto de vista, os principais pontos positivos e negativos que a reforma trabalhista expôs, observamos que a maioria dos contadores ressaltaram como ponto positivo, a contribuição sindical ser facultativa e a possibilidade de estar fracionando as férias em até 3 períodos e, como ponto negativo a precarização do emprego e a restrição a justiça gratuita.

Pontos positivos: Fim das contribuições aos sindicatos e parcelamento de férias.

Pontos negativos: Acesso restrito a justiça gratuita. (Contador 1)

Pontos positivos: A regulamentação do trabalho Remoto; Parcelamento de Férias e Falta de Registo em Carteira de Trabalho, com a nova proposta á multa sob para R\$ 3.000,00 e R\$ 800,00 para ME e EPP.

Pontos negativos: Extinção do contrato de trabalho em comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS; com a mudança o benefício da justiça gratuita nas ações trabalhistas o trabalhador que entra com ação contra uma empresa passará a ser concedida apenas aos que comprovarem insuficiência de recursos. (Contador 3)

Pontos positivos: Mudança nas regras das férias.

Pontos negativos: precarização das relações de emprego. (Contador 4)

Pontos positivos: Permissão da rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, a desburocratização para receber o seguro-desemprego, sacar o FGTS e parcelamento das férias em até três vezes.

Pontos negativos: Permissão para negociação coletiva de condições menos benéficas ao trabalhador do que as previstas em lei e restrição de acesso à Justiça gratuita. (Contador 5)

Todos os contadores acima supracitados, tem como maior ponto positivo o parcelamento das férias, pois o empregado terá mais flexibilidade no momento de retirar suas férias e não vai prejudicar nenhuma das partes. Como ponto negativo, a restrição do acesso à justiça gratuita, porque, assim como o Contador 3 discorre, o trabalhador será prejudicado, pois só poderá ter acesso a justiça gratuita quando provar insuficiência de recursos.

- **Empregado e empregador**

Os entrevistados reconhecem com suas particularidades, se houve uma parte lesada após a reforma trabalhista ou não. As respostas dos contadores foram diversificadas, tendo respostas prós e contras a reforma.

Penso que o empregado ficou mais vulnerável com relação à negociação, a Reforma prevê que Convenções e Acordos Coletivos poderão prevalecer sobre a Legislação, não necessitando ser mais vantajoso para o empregado. (Contador 2)

Somente os empregados. (Contador 4)

Não, não houve ato lesivo algum ocorreu apenas a adequação da legislação trabalhista brasileira às reais necessidades do mercado atual. (Contador 5)

Num todo, a reforma trabalhista foi bem vista pelos contadores, mas com relação ao Contador 4, a reforma beneficiou apenas aos empregadores, dando a entender que foi uma manobra para que os empresários se enriquecessem. Para o Contador 2 a convenção sobressaiu sobre a lei, deixando o empregado desprotegido.

Os demais contadores discordaram que umas das partes foi lesada, eles entendem que a reforma veio como uma adequação nos direitos trabalhistas, de forma que o empregado e o empregador tenham direitos similares e nenhuma das partes se beneficie mais do que a outra.

- **Empregador**

Os relatos dos entrevistados sobre qual(is) foram as modificações mais propícias diretamente para o empregador, foram similares, tendo em vista que o Contador 4, diferentemente dos outros contadores, discursa que todas as modificações foram favorecidas ao empregador.

Quase todas, com exceção das mudanças nas férias. (Contador 4)

Realização de acordos individuais, controle de banco de horas, jornada de trabalho, contribuição sindical não obrigatória, demissão e terceirização.
(Contador 5)

A maioria dos contadores como acima apresentado, expressa que os empregadores se propiciaram mais com a realização de negociação entre empregado e empregador. O Contador 5 cita também outras mudanças que podem ser realizadas através de acordo entre as partes, tais como: banco de horas, jornada de trabalho e demissão.

O contador 4 discorda e relata que as modificações que ocorreram na reforma trabalhista, são totalmente favorecidas ao empregador, com a exceção do parcelamento de férias.

- **Empregado**

Como anteriormente, foi questionado agora aos entrevistados qual(is) foram as modificações mais vantajosas para o empregado e, todas as respostas foram em prol da contribuição sindical ser facultativa, a possibilidade de parcelar as férias e a redução de empregados informais.

Principalmente o fim das contribuições sindicais obrigatórias. (Contador 1)

Sem dúvida o fim da compulsoriedade da contribuição sindical. (Contador 2)

O reconhecimento do home office e dos trabalhadores intermitentes, a reforma trabalhista passou a reconhecer esses tipos de trabalho diminuindo o número de trabalhadores informais. (Contador 3)

Mudanças nas regras das férias. (Contador 4)

Férias, contribuição sindical facultativa, banco de horas, horário de almoço e permissão de rescisão de contrato por comum acordo. (Contador 5)

Em conjunto, todos contadores tem o mesmo ponto de vista em relação as vantagens que empregado tem após a reforma trabalhista, dando ênfase sempre nas férias, na contribuição sindical e no reconhecimento dos trabalhadores informais, que a partir de agora tem modalidade prevista em lei, que formaliza todos empregados em contrato de trabalho, como qualquer outro trabalhador com carteira assinada.

- **Direitos**

Dentre os entrevistados, foi perguntado se o empregado está perdendo seus direitos e os contadores de forma sucinta responderam que “não”, exceto o contador 4 que acha que o empregado está, sim, perdendo seus direitos perante as leis trabalhistas.

Não, até porque todos os seus direitos são assegurados pela CLT. (Contador 1)

Não... (Contador 3)

Com certeza... (Contador 4)

Não há perdas de direitos para o empregado. (Contador 5)

Os entrevistados responderam de forma breve e objetiva e a maioria acha que o empregado não perdeu seus direitos. O Contador 1 discorre sobre o assunto e fala que o empregado é assegurado pela CLT, explicitando que os direitos básicos como, salário, FGTS, direito a 13º salário e férias ainda estão protegidos por lei, diferentemente do Contador 4, que acha que o empregado perdeu seus direitos perante a lei.

- **Impacto na contabilidade trabalhista**

Foi perguntado aos entrevistados, quais foram as mudanças que mais impactaram a contabilidade trabalhista, as respostas foram similares umas as outras, mas com suas particularidades.

A rescisão por acordo, parcelamento das férias. (Contador 1)

Um dos maiores impactos é o fato da possibilidade de as férias serem usufruídas em até três períodos, penso ser complicado o controle, principalmente para os pequenos empresários. (Contador 2)

Divisão dos 30 dias de férias em até três períodos, mediante negociação, desde que um dos períodos tenha pelo menos 15 dias corridos e a Contribuição Sindical que agora é opcional. (Contador 3)

Homologações de rescisões. (Contador 4)

Sem impacto, apenas adequações. (Contador 5)

Os entrevistados tiveram respostas parecidas, dando presunção sobre as modificações que mais causaram impacto, tais como: a rescisão de contrato por acordo, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a alternativa de poder parcelar as férias em até 3 períodos. Para o contador 5, considerou que a reforma não gerou nenhum impacto, e sim, apenas se adequou.

- **Opinião sobre o assunto**

Dado o exposto das perguntas supracitadas, foi perguntado aos entrevistados qual era a opinião deles, sobre a reforma trabalhista.

Bom, creio que a reforma foi uma medida necessária, para desafogar um pouco as empresas e até mesmo os empregados, na tentativa de beneficiar ambas as partes. (Contador 1)

Com a evolução das relações trabalhistas a CLT se tornou obsoleta e aprovar a reforma era preciso. (Contador 2)

Próximo de fazer um ano a Reforma Trabalhista ainda não está sendo tratada de uma forma mais profunda, mas como é novo precisa de mais tempo para amadurecer. E nós que estamos diariamente tratando com as Leis trabalhistas precisamos cada vez mais estudar e aplicar a mudanças que a Reforma Trabalhista trouxe para que tanto os empregados, quanto empregadores possam ter a garantia que seus direitos estão mantidos. (Contador 3)

Retrocesso, o capital sufocando a classe trabalhadora. (Contador 4)

Necessária e oportuna. (Contador 5)

Em virtudes das opiniões apresentadas, os entrevistados discorreram sobre o assunto, levando a conclusão que a reforma trabalhista causou um grande impacto para todos de forma que levantasse várias hipóteses sobre o assunto. O contador 4 deu a entender que a reforma foi um retrocesso para leis trabalhistas, prejudicando a classe trabalhadora, já para o Contador 5 a reforma foi necessária e oportuna para que deixe de ser ultrapassada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Relatório de Estágio propôs demonstrar as principais modificações que ocorreram na contabilidade trabalhista em detrimento da lei nº 13.467 de 2017. Tal trabalho visa evidenciar as alterações e inserções de direitos e deveres do empregado e do empregador, por meio de método comparativo utilizando quadros com informações de como era e como passou a ser as normas que regem leis trabalhistas

A utilização de material escrito, como livros, revistas e artigos acadêmicos, formou o pilar de conhecimento científico necessário para a elaboração da parte teórica do Relatório de Estágio. Entrevistas com profissionais renomados da área de ciências contábeis que trabalham e convivem com o tema no dia-a-dia tornaram a formulação da parte prática mais acessível.

O resultado encontrado foi uma divergência de pensamentos entre os profissionais de contabilidade, uma vez que se tiveram dois pontos de vista. Parte dos contadores afirmou que as normas alteradas e inseridas pela lei nº 13.467 de 2017 serviram para ajustar a legislação trabalhista que já estava obsoleta e primitiva, já a outra parte declara que as normas foram criadas com intuito de favorecer a classe empregadora.

REFERÊNCIAS

ATKINSON, Anthony A.; et al. **Contabilidade Gerencial**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, p. 237.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977**. Brasília, DF, 15 de abril de 1977. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm>. Acesso em: 12/04/2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 11.648, de 31 de março de 2008**. Brasília, DF, 31 de março de 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm>. Acesso em: 20/04/2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 08/04/2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21/04/2018.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2017. 72 f. Monografia - Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, Escola Paulista de Direito, São Paulo, 2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica: Atualizada Conforme os Pronunciamentos do CPC (Comitê de Pronunciamentos Contábeis)** 11. ed. Atlas, 04/2015. [Minha

Biblioteca]. Disponível em
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498871/>>.
Acesso: 10 mar. 2018.

MARTINS, Pablo Luiz; et al. **O Profissional Contábil da Era da Informação**. São João Del Rei, MG. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267 f. Monografia - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Cap. 2.

PIZZOLATO, N. D. **Introdução à Contabilidade Gerencial**. 2. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2000.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Comercial Fácil**. 18. ed. São Paulo: Saraiva 2013.

SOUSA, Alexandre Luiz de. **Rescisão de contrato de trabalho: Verbas rescisórias e cálculos**. 2007. 102 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.