

CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS PECULIARIDADES

LEGAIS

Pollyana Mateus Agápito¹
Nayberth H. Alcuri A. Bandeira²

RESUMO

Introdução: O presente artigo tem por tema os Contratos de Trabalhos e suas peculiaridades legais, onde será evidenciado os tipos de contratos trabalhistas mais comuns utilizados. **Objetivo:** A pesquisa tem por objetivo geral descrever os tipos de contratos de trabalho mais comuns realizados entre empregados e empregadores e suas peculiaridades legais, os direitos previstos dentro de cada modalidade para ambas as partes. **Materiais e Métodos:** o trabalho foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica onde é possível encontrar respostas para sanar as dúvidas dos leitores. **Resultados e Discussões:** apresentando peculiaridades entre si, os contratos de trabalho, necessitam por vezes serem discutidos diante da justiça do trabalho pelas dúvidas e ações que surgem ao findar e o contador diante desses conflitos tem o papel de evitá-los e até mesmo solucioná-los. Nos casos em que não for possível se chegar a uma solução os tribunais devem seguir as Instruções Normativas, que servem de embasamento para as decisões e que são publicadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, sempre que há conflitos que necessitam de intervenção para serem resolvidos. **Conclusão:** o profissional contábil diante dos conflitos aparece como um mediador, onde atua juntamente com os demais profissionais na conclusão do processo, sendo um perito contador ou mesmo apenas o contador da empresa que tem a responsabilidade de proteger os passivos trabalhistas. **Palavras-chave:** Contratos de Trabalho. Processos Judiciais. Reforma Trabalhista

ABSTRACT

Introduction: this paper discusses work contracts and its legal particularities, especially mentioning its most common types. **Objective:** the research aims to describe the most common types of work contracts between employee and employer and its legal particularities – the rights provided for both of them in each modality. **Materials and methods:** this paper was based on bibliographical research intending to find answers to readers' questions. **Results and discussion:** work contracts cases, once considered their different particularities, should sometimes be judged by Labor Court, due to related doubts and motion when terminating the contract; the accountant's role is avoiding or even solving these conflicts. In the absence of any solution, the Court must base its decision on the Normative Instructions, published by the High Court of Labor when conflicts need interventions to be solved. **Conclusion:** the accountant acts as a conflict mediator, along with other professionals, for solving the case; this professional could be an expert accountant or simply the accountant working for the company that cares for the labor liabilities.

Key words: Work contract. Legal process. Labor reform.

INTRODUÇÃO

O Artigo visa evidenciar os tipos de contratos de trabalhos mais comuns existentes na legislação brasileira e que estabelecem vínculo empregatício entre empregados e empregadores. Com base em pesquisa bibliográfica discorrerá sobre as características legais dos contratos trabalhistas, onde serão evidenciados os direitos e obrigações de empregados e empregadores dentro da relação jurídica de cada modalidade contratual, discorrendo também sobre a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 e a nova modalidade contratual criada por ela, bem como os

¹ Acadêmica do 8º período do curso de Ciências Contábeis. E-mail: pollyagapito@outlook.com

² Bacharel em Ciências Jurídicas pela faculdade ULBRA/JI-PARANA; especialização em Metodologia e Didática do Ensino Superior pela União Centro Rondoniense de Ensino Superior (UNICENTRO); Especialização em Contabilidade Tributária pela faculdade de Rolim de Moura (FAROL). E-mail: nayberth-adv@hotmail.com

números de vagas preenchidas por essa modalidade no ano de 2017. Essa necessidade se dá pelo fato de que devido à falta de conhecimento de cada contrato de trabalho, geram processos judiciais indesejados e desnecessários por vezes, fazendo com que aumente as demandas nos tribunais.

MATERIAIS E MÉTODOS

Pesquisa é o ato de buscar por respostas para possíveis problemas apresentados. Segundo Lakatos, Marconi (2001, p.155) “A pesquisa, portanto, é um procedimento formal, com método do pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Para a pesquisa será utilizado base bibliográfica, para atingir os objetivos de trabalho que tenham resultados satisfatórios e conclusivos. Segundo Cervo, Bervian (2002, p.65) “A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. A pesquisa se dará através de método dedutivo. Segundo Cervo, Bervian (2002, p.35) “O processo dedutivo, por um lado, leva o pesquisador do conhecido ao desconhecido com pouca margem de erro, por outro lado, é de alcance limitado, pois a conclusão não pode possuir conteúdos que excedam o das premissas”. A Pesquisa oferece ao leitor o conhecimento do assunto proposto, a partir do momento que é realizada com clareza e definição do assunto.

RESULTADOS

No decorrer dos anos as condições de trabalho se modificaram, necessitando assim que fossem criadas condições de trabalho dignas para se evitar conflitos e falta de estabilidade para trabalhadores. Conforme Nunes (2003, p.4):

A partir da Revolução de 1930, acelerou-se esse processo, iniciando-se então o que o ministro Mozart Victor Russomano classifica de fase contemporânea do Direito do Trabalho no Brasil. Naquele mesmo ano criou-se o Ministério do Trabalho. O Conselho Nacional do Trabalho, de 1923, passou, em 1931, a ter competência para opinar em matéria contenciosa e consultiva e, em 1934, para julgar. Começava a nascer a atual Justiça do Trabalho, mas como órgão administrativo, vinculado ao Ministério do Trabalho, cujo titular podia reformar as suas decisões.

Por haver várias normas que regiam as leis trabalhistas era necessário sistematizar essas normas, criando assim através de Decreto nº 5.452, de 10 de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa, ao passar dos anos foi sendo aperfeiçoada e traz condições de proteção ao trabalhador, sendo considerada uma legislação das mais avançadas. A CLT reúne as leis reguladoras do trabalho, assistência social e as organizações administrativas.

Para que essas leis possam surtir efeito e serem respeitadas devem ser seguidos Princípios que servem como base para a proteção do trabalhador e empregador. Segundo Neto (1999, p.26) “os princípios do Direito do Trabalho são aqueles fundamentais nos conflitos de interesse entre capital e o trabalho”. Os princípios servem de embasamento para a tomada de decisão perante um conflito Trabalhista ou diante as mudanças que surgem.

Através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, houve a atualização da Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida por Reforma Trabalhista, que em seu texto apresenta mudanças e cria novas modalidades de contrato de trabalho. A Reforma surgiu com o objetivo de aumentar o número de empregos, dar maior segurança jurídica a empregados e empregadores. A maior discussão entre a sociedade é a de que a Reforma veio para retirar direitos dos trabalhadores e favorecer grandes empresas. Porém essa é uma discussão que seguirá por anos, sem que possa se ter conclusão, cabendo a cada trabalhador conhecer os acontecimentos e buscar informações necessárias e cabíveis para sua proteção.

Um reflexo da Reforma Trabalhista é a perda de força dos sindicatos, pois agora não é mais obrigatória a contribuição sindical que era realizada pelos empregados, com desconto diretamente em folha de pagamento referente a um dia de trabalho. Rosolino (2018) diz:

O texto da recém aprovada reforma trabalhista dispõe que apenas é lícito ao empregador descontar a contribuição sindical do empregado quando este expressamente assim autorizar, retirando, conforme exposto acima, o caráter obrigatório da contribuição aqui discutida.

A maior discussão sobre o assunto é a de que com essa não obrigatoriedade os sindicatos irão entrar em crise, não tendo mais força na negociação com as empresas para o bem dos trabalhadores.

Esses conflitos existentes que acabam indo parar nos tribunais somam números de processos que a justiça precisa estabelecer metas para que sejam resolvidos em tempo hábil em que ninguém seja prejudicado. Durante o ano de 2017, foram recebidos pelas varas do trabalho do TRT 14ª Região, que compreende os estados do Acre e Rondônia, 26.059 processos, sendo 25.708 casos novos e 351 recebidos com sentença anulada/reformada, e julgados 29.127 processos, restando 6.091 pendentes de julgamento. O mês em que menos houve recebimentos de processo foi em dezembro de 2017, onde foram ajuizadas 755 reclamações trabalhistas que coincide como a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, aprovada em novembro de 2017, segundo o Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho.

Após um ano da Reforma Trabalhista Carajescov apud Coelho, sócia na área trabalhista do Rayes & Fagundes Advogados, cita que:

Neste primeiro ano, a repercussão primordial que se identificou foi a significativa redução do número de reclamações trabalhistas. Um dos principais motivos que desencadeou a diminuição do número de ações novas foi a alteração introduzida pela reforma trabalhista que passou a exigir que a parte que perder tenha que arcar, naquilo em que foi derrotada, com os honorários periciais ou de sucumbência, estes últimos devidos ao advogado da parte contrária.

É necessário que os profissionais da área de Direito e Contabilidade estejam atentos as reclamações judiciais e sobre as decisões que serão realizadas para que se possa obter números e conclusões que possam ser utilizadas de embasamento nas ações e como direcionamento aos empresários para a tomada de decisão e cumprimentos das normas previstas.

Contratos de Trabalho

Os Contratos de Trabalho previstos nas leis trabalhistas que regem as normas que deverão existir entre empregados e empregadores devem ser o primeiro passo a ser utilizado para formalizar o vínculo empregatício para proporcionar à segurança e proteção de ambas as partes.

Segundo a CLT no artigo 442 “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. Isso se dá pelo fato de que a pessoa presta serviço à outra mediante salário e nesse contrato deverão estar expressas as condições de trabalho de forma clara, podendo ser verbal ou escrito.

Além de haver o contrato firmado por escrito, deverá o empregador fazer as anotações devidas na carteira de trabalho do empregado. Para Zainaghi (2011, p.40) “nenhum empregado pode ser admitido como tal sem apresentar a carteira de trabalho; que o empregador em 48 horas deve fazer as anotações necessárias, sendo obrigado a devolvê-la ao trabalhador”. Essas anotações não constituem o contrato, nela apenas estará contido um resumo do mesmo, mais que é de obrigação do empregador fazer o procedimento, pois é uma prova de que foi firmado um contrato de trabalho. A não realização do procedimento deixa o empregador suscetível a penalizações descritas em lei.

Nos contratos firmados entre as partes, devem estar previstos os deveres e obrigações de empregado e empregador, e para que esse contrato tenha validade, é necessário que o trabalhador tenha conhecimento de todas as cláusulas, para que esteja ciente de suas obrigações e direitos. Segundo diz Barros (2009, p.245) sobre contratos de trabalho:

Sua principal função é criar uma relação jurídica obrigacional entre as partes, porém, com o caráter meramente complementar, em face do extenso rol de normas imperativas previstas em lei ou instrumentos coletivos, que fogem do domínio da autonomia da vontade e compreendem aspectos relevantes do vínculo empregatício. As partes, se desejarem celebrar o contrato, terão que aderir a elas, sem possibilidade de discussão.

Para que um contrato seja lícito deverá, como diz Barros, possuir os requisitos de continuidade, pois o trabalho deve ser permanente. Onerosidade, pelo fato de que ao celebrar o contrato há um interesse por parte do empregado em ser remunerado pela prestação de serviço. Subordinação, pois, o empregador dará as ordens dos trabalhos que deverá ser desenvolvida pelo empregado que deverá cumpri-las, e pessoalidade que significa que o trabalhador deve exercer suas funções pessoalmente, não podendo pedir para que outra pessoa que não tenha vínculo com a empresa o desenvolva.

No contrato de trabalho deverá ficar especificado a função que será ocupada pelo trabalhador, o local do trabalho, remuneração e sua jornada de trabalho, podendo incluir cláusulas especiais, de confidencialidade, vedação à concorrência e exclusividade. Para Garcia (2017, p.86):

No contrato de trabalho, muitas disposições e regras são estabelecidas pelo Estado, como forma de assegurar a igualdade material no âmbito da relação jurídica de emprego, objetivando, assim, alcançar o ideal de justiça social. Isso se justifica diante da posição inferior, em termos socioeconômicos, que o empregado normalmente se encontra diante do empregador, o qual é titular do poder de direção, a ser exercido nos limites estabelecidos pela lei.

São os detalhes em um contrato de Trabalho que asseguram ao empregador e ao empregado os direitos e deveres de ambos, dando segurança jurídica e permitindo que sejam discutidas as desavenças que ocorrerem durante a vigência de trabalho.

Dentre os contratos de trabalho são encontradas modalidades que definem as características e estabelecem as obrigações e deveres diante de cada contrato. É necessário ao empregado e ao empregador conhecer a modalidade ao qual está sendo construída a relação empregatícia, a fim de evitar confrontos judiciais ou que o empregador seja prejudicado diante de seus direitos trabalhistas.

Contrato de Trabalho por Tempo Determinado

Dentre as modalidades de contratos de Trabalhos existentes na Legislação, encontramos o por Tempo Determinado, que na Consolidação das Leis do Trabalho, está descrito:

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

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

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

Nessa modalidade de contrato de trabalho sua duração é preestabelecida e o colaborador já sabe quando será o seu fim, com duração máxima de dois anos, sendo que o Art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo”, e além do mais par que o trabalhador seja novamente contratado pela mesma modalidade, deverá haver o intervalo de seis meses, sendo que se não respeitado esse prazo o contrato passará a ser por prazo indeterminado. Em se tratando do contrato de experiência, que segundo Ramos (2002) “tem a finalidade de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado”, este não poderá exceder 90 dias, podendo ser prorrogado apenas uma vez nesse período. Esse contrato garante ao trabalhador o direito a receber o salário mínimo ou ao piso salarial estabelecido em convenção para a categoria ao qual está submetido; jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias e o direito a recebimento de horas extras com acréscimo de 50% do seu valor e não podendo exceder a 2 horas extras diárias; recebimento de 13º e férias proporcional ao tempo que durar o contrato e descanso semanal remunerado.

Em caso de findar o contrato antecipadamente Garcia (2017, p.122) diz que “se o empregador despede o empregado sem justa causa, antes do termo final avençado, deve pagar-lhe uma indenização, no valor correspondente à metade da remuneração que ainda seria devida até o fim do contrato”. Neste caso, o empregado também terá direito a indenização compensatória de 40% sobre o saldo do FGTS. Por fim, se o desligamento antecipado acontece por iniciativa do empregado, deverá este indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem e nos casos em que o contrato seja cumprido até o firmado entre as partes e dentro do prazo estipulado o empregado não terá direito ao recebimento de aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS e Seguro desemprego, já que já estão cientes da data para o término do contrato.

Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

Os contratos que não constam em suas cláusulas um tempo previsto para seu fim, são denominados contratos por tempo indeterminado. A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 452 define da seguinte forma: “Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou de realização de certos acontecimentos”.

Os contratos de trabalho por tempo indeterminado são os mais utilizados atualmente pelas empresas e neles não existe um tempo preestabelecido para que aconteça, sendo que para

o trabalhador que estiver contratado por essa modalidade será garantido todos os direitos previstos em lei.

Caso haja o desejo de findar o contrato por parte do empregado este terá direito a receber pelos dias trabalhados, férias proporcionais ou integrais, caso não as tenha gozado, acrescida de 1/3 do valor; 13º salário proporcional e aviso prévio, que no artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho em seu parágrafo 2º prevê que este que deverá ser cumprido pelo prazo de 30 dias e acrescidos três dias para cada ano trabalhado e caso não haja interesse no cumprimento do aviso dará o direito ao empregador de descontar do empregado os salários correspondentes ao prazo que deveria ser cumprido, de acordo com o previsto em lei. Nesse caso de demissão o empregado perde o direito a multa rescisória de 40% sobre o saldo do FGTS; ao FGTS e ao seguro desemprego.

No caso de acontecer a dispensa sem justa causa, que é quando o empregador deseja dispensar o empregado, segundo diz Zainaghi (2011, p. 85):

O empregado tem direito de receber o saldo de salário, as férias vencidas e proporcionais (mesmo com menos de um ano de vigência do contrato), o 13º salário proporcional, a levantar os depósitos no FGTS, os 40% sobre estes, e, ainda, terá direito de cumprir ou receber um salário de aviso prévio.

Quando o empregador optar pelo cumprimento do aviso prévio, poderá este ser reduzido em 2 horas diárias, ou deixar de ir ao trabalho por sete dias consecutivos, sem prejuízo salarial ao trabalhador, conforme previsto no artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Há também a demissão por justa causa, que na Consolidação das Leis do Trabalho é definida no Art. 482:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Ao se constatar a justa causa segundo Zanluca (2005, p.5), o empregado terá direito apenas a:

- saldo de salários;
- férias vencidas, com acréscimo de 1/3 constitucional;
- salário-família (quando for o caso); e
- depósito do FGTS do mês da rescisão.

O funcionário nesses casos perderá também o direito ao saque do FGTS e o seguro desemprego.

Quando o empregador deixar de cumprir com suas obrigações para com o empregado, poderá o empregado pedir a justa causa do empregador, conhecida como despedida indireta, que segundo dia Zainaghi (2009, p. 88) “São atos praticados pelo empregador que dão direito de demitir-se do empregado, e o patrão fica obrigado a pagar-lhe todos os direitos trabalhistas como se tivesse ocorrido a despedida”. Para que haja cumprimento desses direitos o empregado deve buscar na Justiça do Trabalho, levando consigo documentos ou testemunhas que comprovem o ato do empregador, sendo este obrigado a cumprir com suas obrigações.

Com a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, surgiu o Acordo Consensual, que de forma indireta já era praticada entre empregado e empregador, quando havia interesse por parte empregado por motivos pessoais, onde este se comprometia a devolver o valor da multa, em troca de ter o direito de sacar o FGTS ao qual teria direito em caso de demissão por parte da empresa.

Esse acordo poderá ser firmado caso haja interesse por ambos, e se imposta por parte da empresa, deverá ser realizado com cautela para não causar a impressão de que a empresa estaria forçando o funcionário, e além do mais deve haver testemunhas, para haver segurança jurídica. Em seu artigo, Fernandes (2018) diz que:

essa modalidade de rescisão coloca a seguinte situação: o empregado que deseja sair da empresa busca o empregador e propõe essa saída em comum acordo. Com a empresa concordando, o empregado tem direito a 80% do saldo do FGTS. E a multa do empregador cai pela metade, tendo de pagar 20%.

Dessa forma, ao ser firmado o acordo entre as partes, poderá o trabalhador movimentar a conta vinculado ao FGST, tendo o direito de sacar 80% do valor dos depósitos, as demais verbas rescisórias previstas, caso o acordo tenha sido pedido pelo empregado este receberá 50% do aviso prévio e em caso de cumprimento deverá trabalhar por 30 dias, sem a redução prevista quando acontece a rescisão sem justa causa. O empregado perde o direito ao Seguro Desemprego.

Tal acordo tem sua importância e pode ser mensurado através de número. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, através de dados extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregado, em julho de 2018, em todo o país, houve 13.738 desligamentos mediante acordo entre empregador e empregado, envolvendo 10.205 estabelecimentos, em um universo de 9.425 empresas. Tais números demonstram a necessidade de regularizar a modalidade, para dar segurança jurídica ao trabalhador que por vezes necessita do mesmo para obter estabilidade financeira até que consiga se recolocar no mercado de trabalho.

Contrato de Trabalho Intermitente

Com o intuito de diminuir o trabalho informal e aumentar o número de vagas de trabalho, foi incluso na Reforma Trabalhista, lei nº 13.467 de 2017, o Trabalho Intermitente, que no artigo 443 parágrafo 3º define contrato intermitente como:

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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Esse tipo de contrato é caracterizado pela ausência de jornadas fixas e regulares e segue todas as normas dos demais para sua assinatura, devendo ser firmado por escrito, registrado na carteira de trabalho e deve estar especificado o valor da hora de trabalho que não deverá ser inferior que a hora calculada com base no salário mínimo ou os da categoria que desenvolva a mesma função. Nesse tipo de contrato permite que o empregador pague somente as horas trabalhadas, devendo haver subordinação dos empregados. Porém deverá o empregador solicitar os trabalhos do colaborador com no mínimo 2 dias de antecedência por meios de comunicação eficaz, permitindo assim que o trabalhador aceite ou não os serviços em um prazo de 1 dia, caso não se manifeste será entendido como recusa. Segundo a Lei 13.467 de 2017 o § 6º do mesmo artigo estabelece que:

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:
I – remuneração;
II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
III – repouso semanal remunerado;
IV – Adicionais legais

Todas essas obrigações deverão constar em recibo de forma discriminada, que deverá ser fornecido ao empregado. § 9º do artigo 452-A da CLT prevê que “a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador”. Porém nesse período não receberá qualquer valor, pois esse já recebeu quando na prestação de serviços.

No final de cada mês o empregador deverá recolher a contribuição previdenciária e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos durante o mês, fornecendo ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. Conforme diz Kaoru “O trabalhador que ganhar menos que o salário mínimo terá que contribuir com 8% sobre a diferença entre o salário recebido e o valor do salário mínimo. O pagamento deverá ser feito até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação do serviço.” Essa diferença serve para que o empregador adquira todos os direitos pertinentes junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em que caso que seja necessário acioná-lo.

No contrato de trabalho intermitente o empregado poderá estabelecer vínculo empregatício com mais de uma empresa, desde que respeitados os requisitos para que seja caracterizado trabalho Intermitente e ao findar o contrato o empregador terá que indenizar a metade do aviso prévio e a metade da indenização sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e poderá movimentar a conta em oitenta por cento dos valores de depósitos realizados. Segundo Godoy (2018):

Todas as verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente, considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

O trabalhador que estiver inserido na modalidade intermitente, por qualquer motivo que aconteça a demissão não terá o direito ao Seguro Desemprego, como prevê a Lei 13.467/17.

Através de números extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados pode-se contabilizar que em julho de 2018, houve 4.951 admissões e 1.552 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando saldo de 3.399 empregos, envolvendo 1.409 estabelecimentos, em um universo de 1.140 empresas. Sendo que desses postos abertos sobre o contrato intermitente a maior adesão foi o setor de serviços.

Após um ano de vigor da Reforma Trabalhista o que se pode observar em relação ao Contrato de Trabalho Intermitente na visão de Carvalho apud Coelho é que "A nova modalidade não foi bem adotada, como previsto, pelo mercado. A aplicação a determinados segmentos, a ocorrência de dúvidas sobre pagamentos e recolhimentos previdenciários criaram entraves e desconfiança sobre a nova modalidade." A adesão a nova modalidade criada deverá ser observada e analisada pelos empresários da necessidade e se é viável a contratação de funcionários pela modalidade.

DISCUSSÃO

Os Contratos de Trabalho têm a finalidade de dar proteção aos trabalhadores e aos empregadores através de vínculo empregatício, a fim de evitar brigas judiciais desnecessárias. Os profissionais da contabilidade, atentos às modalidades de contrato existentes nas leis trabalhistas, tem o papel de evitar que esses conflitos aconteçam, estando os mesmos atentos aos deveres e direitos de ambas as partes. Segundo Gasparine e Obersteiner (2012, p.02):

A Contabilidade e o Direito do Trabalho são matérias que possuem autonomia científica, porém, são muito próximas. Assim como o advogado precisa ter noção de cálculos trabalhistas, o contador necessita conhecer a legislação que rege o pacto laboral. Para melhor compreender as condições da atualidade é necessário estudar o histórico, bem como a evolução com o decorrer do tempo e o conceito tanto da Contabilidade como do Direito do Trabalho, e a relação existente entre essas duas matérias.

Isso significa dizer que a profissão de contador e dos profissionais de direito devem estar alinhados, pois cada um necessita conhecer o trabalho do outro, principalmente quando o assunto se refere a contratos de trabalho e suas consequências para empregados e empregadores, pois muitas vezes os processos judiciais gerados trazem trabalho a ambos profissionais. Sendo assim, Curti e Silva (2015, p.3) diz que:

Todo processo trabalhista depois de finalizado, caso não seja feito acordo, é necessário cálculo das verbas e os direitos obtidos na sentença, esses cálculos são prerrogativa de um perito contador, qualificado para realizar as devidas apurações dos valores, o trabalho do contador na liquidação de sentença, basicamente consiste em recalcular, toda folha de pagamento, apurando valores que o juiz determinar na sentença.

O profissional contábil tem a responsabilidade de cuidar do patrimônio da empresa, entre estes estão o cuidado de se evitar que haja processos trabalhistas que irão atingir o passivo da empresa. O grupo BLB Brasil Blog (2017) diz que para que isso seja evitado pelo contador deve:

Estudar as Convenções Coletivas, as regras de segurança do trabalho, as decisões judiciais envolvendo assuntos polêmicos, as súmulas dos Tribunais do Trabalho e muito mais. Esse passo é essencial para a redução dos problemas relacionados à efetivação dos direitos dos trabalhadores.

Com a Reforma Trabalhista os Tribunais encontraram dificuldades na aplicação das normas, enfrentando ações que contestam a lei, tanto que segundo Calado em junho de 2018 em seu artigo, diz que:

Aprovada há pouco mais de seis meses, a Reforma Trabalhista, que alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda divide opiniões de trabalhadores, empregadores e magistrados. Fato é que, no primeiro semestre sob vigência da Lei 13.467/2017, muitos senões pairam sobre as relações trabalhistas – e sobre os tribunais da Justiça do Trabalho. Se diferente fosse, não haveria mais de 20 Ações Diretas de Inconstitucionalidade em tramitação no Supremo Tribunal Federal (STF).

Sobre essas mudanças e as questões controversias da Reforma Trabalhista durante uma palestra sobre os impactos da Reforma Trabalhista na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho o Ministro do TST, Cláudio Mascarenhas Brandão destacou o seguinte:

“A bola está para ser jogada por nós. Bem ou mal, o Parlamento cumpriu o seu papel e a reforma foi implantada e está em vigor. Cabe agora ao Judiciário dizer o que a lei significa de fato nas relações de trabalho”. Ele disse não ter dúvidas de que as classes trabalhadoras perderam. Talvez porque não tenham se mobilizado ou estabelecido estruturas sociais de diálogo capazes de enfrentar o debate democrático. “Todo o projeto de desestruturação que ocorreu nos últimos anos, e isso é parte da história”.

Nesse sentido é necessário entender que cabe ao Judiciário fazer a interpretação dos fatos, na busca pela verdade real dos fatos, com finalidade de evitar prejuízo ao direito de ambos, fazendo uma interpretação constitucional acima de tudo.

Outra discussão constante nos tribunais e na aplicação das normas seria a de que se as novas regras valeriam para os processos que deram entrada anterior a aprovação da Lei 13467/2017 ou apenas ao que ingressaram com ação posterior a aprovação da nova lei. Professor TADEU diz que:

A Lei 13.467/2017 nada especificou quanto a aplicabilidade da Reforma. A Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, que veio três dias depois da Reforma entrar em vigor, trouxe mudanças na Reforma e estabeleceu, de forma simplória, que quanto as normas de Direito Material, essas entravam em vigor plenamente em todos os contratos em curso. Mas, quanto ao Direito Processual, nada regrou. Até porque, isso não é necessário, uma vez que toda norma processual que entra em vigor só pode atingir os processos em curso quanto aos atos processuais que ainda não ocorreram nesses processos. É uma questão de lógica processual, a nova norma não poderia retroagir no tempo, pois formaria uma confusão terrível nos autos. Assim, o que já foi sacramentado nos autos processuais da Ação Trabalhista está sacramentado, pois foi efetivado na exige da legislação antiga.

O Tribunal Superior do Trabalho diante das dúvidas existentes quanto a aplicação das novas normas criadas a partir da Reforma Trabalhista publicou a Instrução Normativa de número 41/2018 onde em seu artigo 1º define que:

A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Após um ano de vigência da Reforma Trabalhista as contradições entre os juristas permanecem. Segundo a advogada Sousa apud Coelho, da Advocacia Maciel:

Em tempos de crise a reforma trabalhista consolida mudanças importantes para geração de trabalho e para a segurança jurídica das empresas. A maior vantagem é a flexibilização da intervenção do Estado. A lei facilitou o parcelamento das férias em até três vezes para o empregado; a desburocratização do recebimento do seguro desemprego; avanço na rescisão contratual de comum acordo, permitindo que empregados que tenham intenção de pedir demissão acordem com o empregador o pagamento da metade do aviso prévio e pagamento de 20% do valor total da indenização.

No contexto da criação da Lei 13.467/17 Tolentino apud Coelho, do escritório Ferraz dos Passos, lembra que:

o principal argumento a favor da reforma é que ela geraria dois milhões de "postos de trabalho" em dois anos. Mas, um ano depois, afirma, "pouco mais de 300 mil postos foram criados. Isso se deve ao fato de que não é a flexibilização ou a precarização de direitos dos trabalhadores que geram aumento de postos de trabalho. Segundo Tolentino, o que gera aumento de postos de trabalho é o crescimento da economia do país, a diminuição da carga tributária em cima das empresas e a desoneração de folha de pagamento. Isso faz com que a empresa cresça. Então o que se vê é que a experiência vem demonstrando que a precarização dos direitos dos trabalhadores não tem relação direta com o aumento dos postos de trabalho".

Com isso o que se nota é que as discussões em torno da Reforma Trabalhista, ou de qualquer que seja o Contrato de Trabalho, sempre existirão e cabe a cada profissional estar informado na busca do que será certo e melhor para os clientes.

CONCLUSÃO

Com base na pesquisa realizada, conclui-se que os Contratos de Trabalho são realizados em várias modalidades e trazem peculiaridades distintas entre si, que em vezes por falta de conhecimento acabam por gerar processos judiciais. Diante dos processos são envolvidos vários profissionais, que devem estar atentos aos detalhes e conhecer a fundo cada modalidade. Dentre esses profissionais encontra-se o Contador que presta serviços aos empregadores, cuidando do patrimônio desses e devem proteger os bens, direitos e obrigações da empresa. O contador, normalmente quando trabalha em uma empresa ou quando presta serviços de assessoria se torna o responsável pela elaboração dos contratos e na orientação dos empresários quanto aos procedimentos a serem adotados, baseado no Código de Ética do Contador, e em muitas vezes ficam diante dos empregados nos esclarecimentos de dúvidas quanto a cada modalidade e o que prevê cada uma dessas. Na resolução dos conflitos, surge como perito e tem a função de recalcular o que for questionado na justiça, relacionados a direitos trabalhistas.

O Contador possui a responsabilidade civil, onde poderá ser objetiva ou subjetiva, sendo que o profissional se torna responsável pelos atos dos administradores quando comprovado o ato culposo ou doloso, respondendo solidariamente pela empresa em caso de ato inerente ao exercício da profissão e deverá utilizar seus bens para arcar com os danos causados.

Sendo assim o conhecimento das legislações vigente e do Código de Ética se faz necessário na profissão contábil, para que possa orientar e atuar de forma clara e objetiva no atendimento aos clientes e funcionários de uma empresa que necessitem das orientações dos profissionais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalho Curso de Direito**. Ano 2009, 5ª edição, Editora São Paulo.

BARROS, Marina Vilela Grilo de. **Contrato de trabalho**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/contrato-de-trabalho>. Visitado em 06 de novembro de 2018.

BERVIAN, Pedro A; CERVO, Amado L. **Metodologia Científica**. Ano 2002, 5ª edição, São Paulo.

BLB BRASIL. **O que fazer para evitar passivos trabalhistas?** <<https://www.blbbrasil.com.br/blog/passivos-trabalhistas/>>. Visitado em 16 de outubro de 2018.

BRASIL, Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018. Instrução normativa nº 41/2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017**. Disponível em <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Visitado em 22 de março de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** - Vade Mercum Universitário de Direito Rideel- p.668- editora: Rideel, 2015.

CALLADO, Ronaldo. **Reforma Trabalhista: no vácuo da insegurança jurídica**. Disponível em:< <http://www.justificando.com/2018/06/05/a-reforma-trabalhista-no-vacu-da-inseguranca-juridica/>>: Visitado em: 18 de outubro de 2018.

COELHO, Gabriela. Um ano depois, reforma trabalhista ainda divide comunidade jurídica. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2018-nov-11/ano-depois-reforma-trabalhista-ainda-divide-comunidade-juridica>>. Visitado em: 15 de novembro de 2018

CURTI, Mario Sérgio, SILVA, Sandra Mara da: **CONTADOR: ELEMENTO ESSENCIAL NO COMBATE PASSIVO TRABALHISTA**. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_40_1454531310.pdf>. Visitado em 18 de outubro.

FERNANDES, Regina. Rescisão por Acordo – Entenda como funciona e aplique em sua empresa. Disponível em: <<https://capitalsocial.cnt.br/rescisao-por-acordo>>. Visitado em 15 de agosto de 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa- **Curso de Direito do Trabalho**- ano 2017- 11ª edição- Editora Forense.

GASPARINI, Renata Yanaga Shibukawa; OBERSTEINER, Maria Isabel Della Valle - **Análise dos direitos e deveres do empregador e do empregado na celebração e na extinção do contrato de trabalho de uma Transportadora de Jaciara – MT** - Publicação científica da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale de São

Lourenço - Jaciara/MT ; Ano V, Número 07, novembro de 2012. Visitado em: 30 de setembro de 2018.

GODOY, Leonardo Rodrigues de. **Novas Formas de contratação de trabalho**: disponível em: <<https://saberalei.com.br/novas-regras-contrato-de-trabalho>>. Visitado em 29 de agosto de 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade- **Fundamento da Metodologia Científica**- Ano 2001- 4ª edição- Editora Atlas.

KAORU, Thâmara. **Trabalhador terá que contribuir com 8% ao INSS se ganhar menos que o mínimo**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/27/trabalhador-tera-que-pagar-diferenca-do-inss-se-ganhar-menos-que-o-minimo.htm>>. Visitado em 10 de outubro de 2018.

Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>>. Visitado em 06 de novembro de 2018.

BRANDÃO Cláudio Mascarenhas, Impactos da Reforma na Jurisprudência do TST. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2018/04/23/impactos-da-reforma-na-jurisprudencia-do-tst>>. Visitado em: 18 de outubro de 2018.

NETO, Jose Salem – **Direito do Trabalho**. Ano 1999 – 2ª edição - Copola Livros.

NUNES, Luiz Manuel, **História do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<https://www.zemoleza.com.br/trabalho-academico/humanas/direito/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Visitado em: 21 de março de 2018.

RAMOS, João Florêncio Vieira, **Manual de Consulta sobre as modalidades de Contratos de Trabalho previstas na legislação brasileira** disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/ctps.htm>>. Visitado em: 22 de março de 2018.

ROSOLINO, Gabriel-**Como fica a contribuição sindical após a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279983,71043-Como+fica+a+contribuicao+sindical+apos+a+reforma+trabalhista>>: visitado em 30 de setembro de 2018.

TADEU, Luis. **A aplicação da Reforma Trabalhista nos processos em andamento**. Disponível em:< <https://blog.cursobeta.com.br/aplicacao-da-reforma-trabalhista-nos-processos-em-andamento>>: Visitado em 18 de outubro de 2018.

Tribunal Superior do Trabalho. Sistema E-Gestão. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/e-gestao-documentos>>. Visitado em 06 de novembro de 2018.

ZAINAGHI, Domingos Sávio- **Curso de Legislação Social**- Ano 2011- 12ª edição- editora Atlas.

ZANLUCA, Júlio César. **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>>. Visitado em 22 de março de 2018.