

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

VITOR CAMPOS GUEDES

**A REFORMA TRABALHISTA E A OPINIÃO DO PERITO CONTADOR E DOS
SINDICATOS PERANTE SUAS ALTERAÇÕES**

**UBERLÂNDIA
JULHO DE 2019**

VITOR CAMPOS GUEDES

**A REFORMA TRABALHISTA E A OPINIÃO DO PERITO CONTADOR E DOS
SINDICATOS PERANTE SUAS ALTERAÇÕES**

Artigo acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Edilberto B. Mendes Neto

**UBERLÂNDIA
JULHO DE 2019**

VITOR CAMPOS GUEDES

A reforma trabalhista e a opinião do perito contador e dos sindicatos perante suas alterações.

Artigo acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de avaliação:

Prof. Edilberto B. Mendes Neto
Orientador

Prof. Dr.:
Membro

Prof. Dr.:
Membro

Uberlândia (MG), 05 de julho de 2019.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo principal identificar a opinião dos peritos contadores judiciais trabalhistas da cidade de Uberlândia - MG sobre a reforma trabalhista em relação às alterações do trabalho do perito. Justifica-se pela necessidade de maior explanação a respeito da reforma trabalhista, identificando e compilando a opinião dos profissionais da contabilidade que lidam com a análise pericial trabalhista. A pesquisa se caracteriza, quanto aos objetivos, como pesquisa descritiva; quanto à abordagem do problema assume a forma de pesquisa quantitativa, quanto aos procedimentos técnicos de coleta e análise de dados classifica-se como de levantamentos. Os resultados encontrados demonstram que dentre os peritos que participaram da pesquisa nem todos concordam com a informação vinculada junto à aprovação da reforma que afirmava ser a alteração na lei necessária para melhores relações de trabalho entre trabalhadores. Porém eles afirmam que as condições de trabalho para empregados e empregadores foram satisfatórias.

Palavras chave: reforma trabalhista, lei 13.467/2017, perícia contábil trabalhista.

ABSTRACT

The main objective of this study was to identify the opinion of the expert labor court accountants of the city of Uberlândia – MG on labor reform in relation to the changes in the expert's work. It is justified by the need for further explanation regarding the labor reform, identifying and compiling the opinion of the accounting professionals who deal with the labor expert analysis. The research is characterized, as far as the objectives, as descriptive research; regarding the approach of the problem takes the form of quantitative research, as for the technical procedures of data collection and analysis is classified as surveys. The results show that among the experts who participated in the research, not everyone agrees with the information linked to the approval of the reform that affirmed to be the change in the law necessary for better working relationships between workers. But they say that the working conditions for employees and employers have been satisfactory.

Key words: labor reform, law 13.467/2017, labor accounting expertise.

1 INTRODUÇÃO

Hoje, no Brasil, passa-se por um momento de transição entre as antigas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a “Reforma trabalhista”, regida pela lei 13.467/2017, aprovada pelo então Presidente da República Michel Temer em 13 de julho de 2017 e vigorando desde 11 de novembro de 2017. A Lei 13.467/2017 “altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2017).

De acordo com Carvalho (2017), a aprovação da lei 13.467/2017 fomenta vastas argumentações, tanto no meio acadêmico quanto no meio dos profissionais trabalhistas, gerando diversas opiniões distintas entre os envolvidos. No entanto, não cabe ao Judiciário tomar medidas que são de responsabilidade do Legislativo, o que leva a entender que os profissionais responsáveis por garantir as boas práticas da nova lei devem estar atentos ao que diz a norma.

É sabido que o profissional contábil é um dos mais capacitados quando se trata da área trabalhista, fazendo com que esse experto se torne uma peça muito importante no que tange aos assuntos laborativos. Dentre as ocupações voltadas para a área trabalhista está a de perito Contador Trabalhista. As principais funções do perito-contador são, de acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade NBC PP 01 Perito Contábil (CFC, 2015), “Pesquisar, examinar, analisar, sintetizar e fundamentar a prova no laudo pericial contábil e no parecer pericial contábil”.

De acordo com Carvalho e Marques (2005) o trabalho do perito contador nos processos trabalhistas é demandado na fase de liquidação e execução de lide, onde é necessário expressar a quantidade monetária exata contida no processo. Ainda conforme os autores, o trabalho pode ocorrer também quando uma das partes do processo buscar subsídio para sustentar seu julgamento, nomeando assim um *expert* de sua confiança para elaborar a prova pericial contábil.

Segundo Pereira (2009), os inúmeros processos trabalhistas existentes frente à Justiça do Trabalho fazem com que a perícia contábil trabalhista se torne um campo muito relevante para o profissional da contabilidade. Resta saber se, com a promulgação da lei 13.467/2017, os processos trabalhistas aumentam, diminuem ou permanecem com a mesma quantidade.

É nesse contexto que surge a seguinte problemática: Qual é a opinião dos peritos contadores judiciais trabalhistas da cidade de Uberlândia-MG acerca das mudanças ocorridas na legislação trabalhista?

Este trabalho foi redigido com o objetivo de identificar e analisar a opinião dos peritos contadores judiciais trabalhistas da cidade de Uberlândia diante da lei 13.467/2017, identificando quais os pré-requisitos para a função do perito Contador Judicial Trabalhista, quais as principais mudanças da reforma trabalhista para o trabalho do perito contábil, aplicação de questionário para obtenção de respostas e análise dos resultados obtidos.

Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de maior explanação a respeito da reforma trabalhista, identificando e compilando a opinião dos profissionais da contabilidade que lidam com a análise pericial trabalhista.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo visa, para definir todos os conceitos necessários para o entendimento do trabalho, explicar o que faz o perito contador, o que é perícia contábil trabalhista, qual a função do perito-contador trabalhista, identificar, dentre as funções do perito, quais sofreram alterações diante da Lei 13.467/2017 e comparar como era e o que mudou com a promulgação da Lei, além de identificar se ocorreu alguma mudança na atuação dos sindicatos.

2.1 Perito Contador

A Norma Brasileira de Contabilidade NBC – PP 01 Perito Contábil (CFC, 2015) traz que “Perito é o Contador regularmente registrado em Conselho Regional de Contabilidade, que exerce a atividade pericial de forma pessoal, devendo ser profundo conhecedor por suas qualidades e experiências, da matéria periciada.”.

Segundo pesquisa realizada por Davis et al (2010) entre advogados, acadêmicos e profissionais contábeis, as principais características valoradas em um perito contador são: capacidade analítica, postura detalhista, ética, responsividade, perspicácia, criticidade, intuitividade, persistência e ceticismo. Ainda segundo o autor, outras características que se fazem importantes para a efetividade do perito contábil são a habilidade em comunicação, em simplificar o complexo e em apresentar suas opiniões com embasamento legal.

A necessidade de tal profissional emerge do dever de conformidade entre as normas jurídicas existentes em prol da população e os detentores do dever de cumpri-las. A perícia

cumprir o papel de apurar, esclarecer e evidenciar os fatos concernentes a esse cumprimento a partir das habilidades já citadas como necessárias aos profissionais da área e do conhecimento prévio das normas contábeis.

Considerando isso, Mello e Santos (2004, p. 85) dispõem sobre a presença de diversos tipos de perícias conforme as carências dos processos, compondo-se principalmente dos seguintes:

- Varas Cíveis: prestação de contas, avaliações patrimoniais, litígios entre sócios, indenizações, avaliações de fundos de comércio, renovatórios de locações, perícias falimentares em geral e outras;
- Varas Criminais: fraudes e vícios contábeis, adulterações de lançamentos e registros, desfalques e alcances, apropriações indébitas e outras;
- Varas de Família e Sucessões: avaliação de pensões alimentícias, avaliações patrimoniais, apuração de haveres, prestação de contas de inventariantes e outras;
- Justiça do Trabalho: indenizações de diversas modalidades, litígios entre empregadores e empregados de diversas espécies.

Como o foco da presente pesquisa são casos envolvendo a Justiça do Trabalho, enfatiza-se agora o trabalho do perito nesta área. Zanna (2007) diz que a perícia contábil trabalhista cuida de duas partes: a primeira é o empregado, ou um grupo, que na ação trabalhista desponta como reclamante; a segunda é o empregador, autodenominado reclamado, pessoa a qual dá o labor ao empregado. Sabendo-se então quem são as partes envolvidas neste processo, precisa-se entender agora quais são os casos onde o perito irá atuar.

De acordo com Alberto (2007), tratando-se da justiça do trabalho, existem duas situações que envolvem o trabalho do perito trabalhista: 1 – reclamações referente a divergências em valores de uma rescisão de contrato de trabalho por parte do empregado, onde o perito-contador irá calcular os valores devidos ao trabalhador e; 2 – processos trabalhistas onde a situação patrimonial e econômico-financeira de uma empresa é avaliada e analisada, comprovando se a empresa é capaz ou não de cumprir as condições estabelecidas em normas coletivas. Neste segundo caso, o trabalho do perito contábil é apurar valores em situação de litígio, prestando assistência nos acordos e decisões na fase de negociação ou na doutrina das normas coletivas trabalhistas.

2.2 Sindicatos

O Decreto-Lei nº 1402, de 5 de julho de 1939 clarifica que sindicatos são associações com a finalidade de estudar, defender e coordenar seus interesses profissionais e de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores autônomos exerçam a mesma profissão nas mesmas condições.

Ainda de acordo com o Decreto-lei nº 1.402/1939, ainda vigente, são prerrogativas dos sindicatos: representar, diante das autoridades administrativas e judiciárias, as vontades da profissão e individuais dos afiliados, referente à atividade profissional; criar e preservar agências de colocação; amparar contratos coletivos de trabalho; selecionar ou nomear os representantes da profissão; contribuir com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos na análise e resolução dos problemas que se correlacionam com a profissão e; compelir contribuições a todos que participam das profissões ou categorias reconhecidas; além de representar diante das autoridades administrativas e judiciárias os interesses específicos dos associados referente à sua atividade profissional.

Com a reforma trabalhista vieram algumas alterações nesse Decreto-Lei. Essas mudanças estão descritas no próximo tópico, que diz respeito às alterações nos principais pontos para atuação dos peritos contadores trabalhistas e dos sindicatos.

2.3 Legislação Trabalhista no Brasil

De acordo com texto publicado no site do Governo brasileiro, o trabalho no país obteve um grande avanço no quesito de dar proteção ao empregado no ano de 1943, quando o então presidente do país Getúlio Vargas aprovou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que foi sancionada com a intenção de, conforme dito em seu artigo 1º, estatuir as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Recentemente foram feitas algumas mudanças no cenário trabalhista do Brasil, promovendo várias discussões a respeito do tema.

Para melhor entender como foram essas mudanças, apresenta-se agora um comparativo das leis trabalhistas no período anterior e posterior à lei 13.467/17 a partir da consideração dos pontos de maior impacto no trabalho do perito contador.

- Banco de horas
Lei nº 9.601/1998: Havia a possibilidade de compensação do banco de horas em até um ano e também poderiam ser acordadas diferentes formas para compensação em convenções coletivas.

Lei nº 13.467/2017: Os acordos de compensação poderão ser feitos entre patrões e empregados, respeitando o prazo máximo de 6 meses, caso não sejam compensadas nesse período, deve o empregador pagar as horas não compensadas. Já as horas extras deverão ser limitadas a 10 horas diárias, conforme a legislação. O acréscimo diário será de no máximo de 2 (duas) horas e há a obrigatoriedade de um controle das horas do banco de horas para cada empregado.

- **Contribuição Sindical**

Legislação: art. 580 e 582 da CLT: Segundo artigos 580 e 582 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a contribuição deveria ser descontada do salário do empregado sendo o valor equivalente a um dia de trabalho no mês de março todos os anos.

Lei nº 13.467/2017: A contribuição Sindical agora é opcional, podendo o empregado decidir se quer contribuir ou não.

- **Convenções e/ou Acordos Coletivos:**

Legislação: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT: Eram válidos e legalmente respaldados qualquer acordo que não contrariassem a lei e que trouxessem vantagens ao empregado.

Lei nº 13.467/2017: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando se tratar de: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada; adesão ao Programa Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres; prêmios de incentivo em bens ou serviços; participação nos lucros ou resultados da empresa. Objeto que será considerado fruto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho: normas de identificação profissional, inclusive as anotações na carteira de trabalho; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; valores dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS; salário-mínimo; valor nominal do 13º salário; remuneração do trabalho noturno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário; número de dias de férias devidas ao empregado; gozo de férias; licença-maternidade e paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo

do empregador; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; direito de greve.

- Danos Morais

Legislação: art. 186 e 927 do Código Civil: Segundo artigos 186 e 927 do Código Civil o valor das indenizações pagas por danos morais ficavam a cargo da decisão do juiz.

Lei nº 13.467/2017: O valor passa a ser definido a partir da gravidade das ofensas, sendo os casos leves com valor máximo de até 3 vezes o valor do último salário e os casos graves de valor máximo de 50 vezes o valor do último salário. A mesma regra é válida para caso o ofendido seja o empregador e, em caso de reincidência, o valor poderá ser dobrado independente de qual parte seja autora.

- Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)

Legislação: §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90: O empregado tem direito ao saque de 100% do FGTS mais o pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS; a empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; o empregado recebe o seguro desemprego; caso seja o empregado a pedir demissão, não tem direito ao FGTS nem ao seguro desemprego;

Lei nº 13.467/2017: A demissão poderá ocorrer de comum acordo; o empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado; o empregado não recebe o seguro desemprego.

- Empregado sem registro

Legislação: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT: Multa de ½ salário mínimo por empregado; em cada reincidência, a multa será acrescida de igual valor.

Lei nº 13.467/2017: Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte: Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado; Demais empresas: Multa de R\$ 3 mil por empregado sem registro e R\$ 6 mil em caso de reincidência.

- Férias

Lei nº 9.601/1998: Segundo parágrafo primeiro do artigo 134 e 143 da CLT, as férias poderiam ser divididas em até 2 períodos, sendo que 1/3 do total passíveis de venda.

Lei nº 13.467/2017: São as férias suscetíveis de divisões em até 3 períodos, sendo que nenhum deles podem ser inferiores a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos.

- Gravidez / Insalubridade

Legislação: art. 394-A da CLT: Colaboradoras em período de gestação não podem trabalhar em situação de insalubridade.

Lei nº 13.467/2017: A empregada somente deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia: a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de médico que recomende o afastamento durante a gestação; c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação; Caso não seja possível que a empregada gestante exerça suas atividades em local salubre na empresa, a gestação será considerada gravidez de risco e a gestante terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento.

- Home Office (Trabalho em Casa)

Não havia previsão legal antes da reforma.

Lei nº 13.467/2017: Nesse caso o trabalho é realizado em local externo à sede da empresa, com a utilização de softwares de informação e de comunicação, mas que não seja caracterizado como trabalho externo. Deverá constar em contrato todas as atividades a serem desempenhadas pelo empregado, assim como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos pertinentes ao contrato. O home office poderá ser alterado para trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual. Prevê ainda que cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho.

- Horas Extras

Legislação: art. 7, XVI da CF: 20% Superior à hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado); 50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF - aplicado).

Lei nº 13.467/2017: A remuneração será, no mínimo, 50% superior à da hora normal;

- Intervalo durante a jornada de trabalho

Legislação: art. 71 da CLT; Súmula 437 do TST: Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, uma hora; Se não concedido o intervalo pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Lei nº 13.467/2017: Em jornadas acima de 6 horas, o descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador; Caso não seja concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

- Intervalo para amamentar o filho

Legislação: art. 396 da CLT: 2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho.

Lei nº 13.467/2017: Os 2 períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser decididos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

- Jornada de trabalho 12x36

Lei nº 9.601/1998: Só era possível mediante convenção coletiva.

Lei nº 13.467/2017: A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso, sendo tais disposições combinadas mediante acordo individual ou coletivo.

- Prêmio, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem

Legislação: art. 458 da CLT: O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais.

Lei nº 13.467/2017: Serão considerados pagamentos à parte do salário do empregado, não incidindo encargos sobre eles.

- Prorrogações de jornada em locais insalubres

Legislação: Portaria MTE 702/2015: Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho;

Lei nº 13.467/2017: Imposição de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, estando ausente para as jornadas de 12 X 36;

- Quarentena

Legislação: Portaria MTB 384/1992: Se o empregado fosse demitido, ele só poderia ser recontratado depois de 3 meses, somente se o contrato fosse unificado.

Lei nº 13.467/2017: Caso demitido o empregado não poderá ser recontratado durante o período de 18 meses, nem mesmo como terceirizado.

- Reclamatória Trabalhista

Legislação: art. 791 da CLT; súmula 219 e 329 do TST: Não há custo para o empregado que requer a reclamação.

Lei nº 13.467/2017: A parte que perder terá que arcar com os custos da ação; Comprovado a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária; Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação; Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente.

- Trabalhador Autônomo

Legislação: art. 11, V da Lei 8.213/91: Não era considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais.

Lei nº 13.467/2017: A colocação do autônomo desconsidera o que é previsto na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não.

- Trabalho em Tempo Parcial

Legislação: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT: Previa jornada de no máximo 25 horas por semana, não poderia haver horas extras, salário proporcional ao tempo trabalhado, além de não poder converter 1/3 das férias em abono.

Lei nº 13.467/2017: Agora a jornada semanal máxima é de 30 horas, sem horas extras ou jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer no máximo 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. O salário permanece proporcional ao tempo trabalhado.

- Trabalho Intermitente

Não havia previsão legal antes da reforma.

Lei nº 13.467/2017: O empregado poderá ser contratado para trabalhar por períodos não contínuos, recebendo pelas horas, dias ou meses trabalhados, sendo-lhe assegurado o

pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços. O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente) e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado. Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual. O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador. A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei. A cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito a um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

- Transporte (residência-trabalho e trabalho-residência)

Legislação: §2º do art. 58 da CLT: Se o local fosse de difícil acesso o tempo gasto para deslocamento é considerado como tempo de serviço e adicionado à jornada de trabalho.

Lei nº 13.467/2017: O tempo gasto para chegar no trabalho não é mais computado na jornada de trabalho em hipótese alguma.

- Uniforme e Higienização

Não havia previsão legal antes da reforma.

Lei nº 13.467/2017: A empresa pode definir o padrão de vestimenta dos seus trabalhadores; é legal a inserção de logomarcas da empresa e de parceiros no uniforme dos funcionários; A limpeza do uniforme é de responsabilidade do funcionário, a não ser que a empresa exija que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza.

Percebe-se que foram várias as mudanças na legislação trabalhista. Logo, todas as pessoas que utilizam essas informações precisam dar atenção aos detalhes, seja para não correrem o risco de ficarem sem certo direito ou para não cometer nenhum descumprimento a essas normas. Advogados e juízes devem estar em consonância com as regras, pois são eles quem irão averiguar e constatar se essas mudanças estão sendo cumpridas.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 Bases Conceituais

O presente trabalho classifica-se, quanto aos objetivos, como pesquisa descritiva que, segundo Pessôa (2007), tem a finalidade de descrever características de certo fenômeno ou população, produzindo relações entre os elementos. A autora também afirma que a coleta de dados nesse tipo de pesquisa segue teorias convencionais, como a observação sistemática e o questionário, admitindo a forma de levantamentos.

Já quanto à abordagem do problema, assume a forma de pesquisa quantitativa. De acordo com Pessôa (2007), pesquisas quantitativas são caracterizadas por empregarem ferramentas estatísticas, tanto no colhimento dos dados quanto na sua interpretação.

Agora, quanto aos procedimentos técnicos de coleta e análise de dados, classifica-se como de levantamentos. Segundo Gil (2002, p. 50), “essas pesquisas consistem em fazer perguntas diretas a pessoas às quais se deseja conhecer o comportamento”. Pessôa (2007) complementa que essa característica se dá, na maioria das vezes, a pesquisas de caráter descritivo.

Sabe-se que, para coletar dados de uma determinada população, uma das melhores formas é através de um questionário, observando atentamente as regras de amostragem. Sobre questionários, Pessôa (2007) conceitua que estes são formados por uma série de perguntas em ordem, devendo serem respondidas por escrito, objetivando obter respostas sobre o objeto em estudo.

Foi realizada uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo com a aplicação de um questionário sobre a Reforma Trabalhista de novembro de 2017 aos peritos contadores trabalhistas da cidade de Uberlândia – MG. Procurou captar a compreensão dos peritos judiciais e qual a opinião deles a respeito da Lei 13.467/2017.

O questionário traz perguntas de identificação do respondente, como tempo de formação e tempo de profissão, sobre o conhecimento acerca das alterações da Lei 13.467/2017, além de perguntas a respeito do que a Reforma Trabalhista trouxe após sua promulgação. O questionário foi aplicado para os Peritos Contábeis Trabalhistas da cidade de Uberlândia – MG, em forma de formulário online, que foi disponibilizado nos *e-mails* destes peritos. Foram obtidas doze respostas, as quais foram agrupadas e analisadas para concluir-se o objetivo dessa pesquisa.

O questionário foi elaborado com vinte afirmações, cada uma com cinco alternativas a serem selecionadas, sendo as opções: a) Concordo totalmente, b) Concordo parcialmente, c)

Não concordo nem discordo, d) Discordo parcialmente e e) Discordo totalmente. Essa escala de respostas é do tipo likert que, de acordo com Cunha (2007), mede a atitude do respondente, somando ou fazendo a média das respostas selecionadas para cada item.

Realizou-se também uma entrevista com sete sindicatos da cidade de Uberlândia -MG para saber, de acordo com os presidentes dessas instituições, como seria o desempenho delas após a reforma trabalhista. Foram feitas perguntas para entender se os sindicatos permaneceriam com a mesma representatividade de antes, ou se sofreriam algumas alterações importantes ao longo do tempo.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Atuação dos Sindicatos após mudanças da reforma trabalhista

Considerando as atribuições dos sindicatos é perceptível a influência que a reforma trabalhista causará na atuação dos sindicatos em assuntos específicos, como a confecção de acordos e contratos coletivos e até na arrecadação que tais instituições recebem, o que, após a reforma, se tornaram opcionais ao trabalhador.

Através de pesquisa realizada na cidade de Uberlândia, foram feitas as seguintes perguntas, com o objetivo de elucidar o impacto das alterações da reforma trabalhista na atuação dos sindicatos:

- 1- Quantos trabalhadores são vinculados ao Sindicato?
- 2- Quais foram as alterações percebidas na atuação do sindicato após a reforma trabalhista?
- 3- Qual a porcentagem de queda das arrecadações após a reforma trabalhista?

A primeira pergunta foi feita para identificar a abrangência de atuação do sindicato dentro da cidade. A segunda visou apontar quais as operações que foram mais impactadas com a reforma trabalhista e a terceira pretendeu identificar se houve realmente uma redução na arrecadação dos sindicatos com a medida que tira a obrigatoriedade dos associados de contribuírem com a associação.

O presidente do Sindicato dos Trabalhadores do Transporte ressaltou que impactos negativos só serão sentidos, em sua opinião, em sindicatos de menor escala e com atuação pouco benéfica aos trabalhadores. Aqueles de base, já consolidados como atuantes na defesa de direitos laborais, não terão seu âmago abalado. Enquanto responsável pelo sindicato que auxilia cerca de oito mil trabalhadores, informou que devido à qualidade do serviço que presta, não houve nenhuma queda na arrecadação de contribuição sindical recebida pela associação. Uma

das alterações previstas por ele nos próximos acordos será a preferência por utilização da possibilidade de sobrepor os anseios negociais ao que diz a legislação.

O diretor e secretário do Sindicato dos Empregados no Comércio ressaltou que, apesar de serem responsáveis pela representação sindical de aproximadamente 35.000 trabalhadores na cidade de Uberlândia, sentiram uma queda de cerca de 80% da receita proveniente da arrecadação sindical. Considerando esse cenário e a reserva financeira que o sindicato possui, a manutenção dos seus serviços prevê continuação por somente mais dois anos. Como opção tangente à esta problemática, o diretor disse que seria dos trabalhadores a responsabilidade pela valorização do trabalho prestado pelos sindicatos impedindo, na opinião do diretor, a posterior ruína desse tipo de instituição.

Os dois representantes supracitados salientaram que somente os sindicatos de pequeno porte já sentiram o impacto de maneira direta por não influírem nos representados a necessidade de manutenção de seu serviço, visto que tais instituições não atuavam de maneira efetiva e eficaz na busca por melhores condições de trabalho. Para mais, frisaram que o número de trabalhadores e advogados requerendo ações contra empregadores caiu drasticamente após o conhecimento de que o indeferimento do pedido da parte autora resultaria na cobrança de todos os encargos provenientes do processo daquele trabalhador que perdesse o litígio.

O representante de um dos sindicatos não soube responder às questões, o que leva a perceber que o sindicato não se atentou às mudanças da reforma trabalhista. O mesmo comportamento foi observado em diversos outros sindicatos responsáveis por representar setores de grande relevância dentro da cidade de Uberlândia. Foram feitas reiteradas tentativas de contato em outros sindicatos, porém não foi possível contatar alguém que soubesse ou estivesse disposto a conversar sobre o tema.

Considerando tudo isso, percebe-se que grande parte dos sindicatos ainda precisa se atentar mais às mudanças trabalhistas e que existe a necessidade de um maior período para que a nova norma projete seus efeitos no cotidiano dos trabalhadores, sindicatos e dos empregadores.

4.2 Opinião dos peritos contadores após a reforma trabalhista

Um dos intuitos das questões serem postas em um primeiro momento aos peritos contábeis foi aferir o quanto aqueles que lidam com a nova lei no seu dia a dia se sentiam familiarizados com elas. Ao analisar as respostas é possível perceber que não há unanimidade

valorativa quanto a reforma, e sim uma dúvida quanto a efetividade desta na resolução das questões que se propõe a solucionar.

A primeira pergunta do questionário objetiva saber há quanto tempo o perito está formado no curso de Ciências Contábeis. Dentre os respondentes, 8,33% estão formados de 0 a 5 anos, 33,33% formados de 10 a 15 anos e 58% têm mais de 15 anos de formação. Já na segunda pergunta, que diz sobre quanto tempo de profissão têm os respondentes, 16,67% disseram ter de 0 a 5 anos de profissão, 50% disseram que têm entre 5 e 10 anos de profissão, 16,67% têm entre 10 e 15 anos de atuação como perito Contador e os outros 16,67% atuam há mais de 15 anos na área.

A terceira questão mede a autoavaliação do conhecimento do perito a respeito da Reforma Trabalhista em uma escala de 1 a 5, sendo 1 nada preparado e 5 muito preparado. Nenhum deles disse estar nada preparado, porém 16,67% assinalaram o número 2 na escala, 8,33% assinalaram o número 3, 41,67% assinalaram o número 4 e os 33,33% restantes têm total conhecimento a respeito das alterações da Lei 13.467/2017.

Na quarta questão, quando perguntados se estão cientes de todas as alterações ocorridas na Lei 13.467/2017 que são pertinentes ao trabalho do perito Contador, 58,33% concordaram totalmente e os outros 41,67% concordaram de forma parcial, o que mostra que esses peritos estão preparados para casos que precisem da atuação deles.

Já na quinta pergunta, que questiona sobre se as alterações propostas na lei 13.467/2017 possibilitaram melhorias nas relações de trabalho consideradas necessárias no cenário brasileiro atual, apenas 8,33% concordam totalmente, 25,00% concordam de forma parcial, 41,67% ainda não têm uma opinião formada sobre a pergunta, 16,67% discordam parcialmente e os 8,33% restantes discordam completamente dessa afirmação.

A sexta interrogação indaga se houve aumento na demanda por perícia contábil trabalhista após a vigência da Lei 13.467/2017. Para 16,67% deles, houve sim aumento da demanda. Para 25,00% aumentou um pouco. Para 41,67% não fez diferença nenhuma e para os outros 16,67% houve ligeira queda na demanda.

Quando, na sétima questão, perguntados se a Lei em análise está sendo cumprida nos tribunais de justiça, 58,33% afirmam que tudo está de acordo com a Lei, 33,33% afirmam que quase tudo está sendo cumprido e os 8,34% restantes ainda não sabem dizer.

A oitava questão pontua se, para os peritos, as alterações da Lei 13.467/2017 criaram situações satisfatórias para os empregados. Dentre eles, 16,67% concordam totalmente com a afirmação; 41,67% concordam de forma parcial; 25,00% não têm uma opinião formada sobre

esse assunto e; os outros 16,67% discordam de forma parcial com a firmação. Nenhum deles discorda totalmente do assunto.

A nona questão, diferentemente da oitava, diz respeito a situações satisfatórias criadas aos empregadores. 58,33% concordam totalmente com a pergunta e os 41,67% restantes concordam de forma parcial. Ninguém discorda. O resultado mostra que, na opinião dos peritos, caso o empregador queira levar vantagens em cima do trabalhador, isso será possível após a reforma trabalhista.

A décima questão pergunta se a reforma trabalhista facilitará a resolução do problema do desemprego no Brasil. Nenhum dos respondentes concordam totalmente com essa afirmação. Apenas 16,67% deles concordam de forma parcial, 16,67% não têm uma opinião sobre essa questão, 25,00% discordam de forma parcial e 41,67% discordam totalmente que a Reforma trará uma solução para esse problema.

Trazendo perguntas agora sobre pontos mais específicos da Lei 13.467/2017, a décima primeira indaga se a norma que leva o ônus dos processos trabalhistas ao trabalhador caso ele perca o processo determinou a diminuição dos processos abertos desde a publicação da Lei 13.467/2017. Dos respondentes, 41,67% concordam totalmente que houve a diminuição nos processos, 41,67% concordam de forma parcial, 8,33% não souberam opinar e os 8,33% restantes discordam parcialmente. Ninguém discorda totalmente dessa afirmação.

A respeito do ponto da lei que fala sobre a negociação entre empregadores e trabalhadores, que deixa de ser determinada por acordo coletivo, a décima segunda pergunta questiona se os patrões serão mais favorecidos do que os empregados. Nenhum perito concorda totalmente com esse assunto, porém 41,67% deles concordam de forma parcial. 25,00% discordam parcialmente e 8,33% discordam totalmente disso. 25% deles não tiveram opinião formada sobre a questão. Os resultados mostram que os peritos acreditam que os patrões podem levar vantagens nesses acordos, mas não conseguem afirmar com certeza.

A décima terceira pergunta indaga se, até o momento, todos os casos que precisaram ser periciados foram de causa ganha para o reclamante. Nenhum deles concorda totalmente com a questão, 25,00% concordam de forma parcial, 41,67% não concordam nem discordam da afirmação, 8,33% discordam de forma parcial e 25,00% discordam totalmente.

Perguntados se houve redução no recebimento dos honorários periciais após a promulgação da Lei 13.467/2017 na décima quarta pergunta, 16,67% dos respondentes concordaram totalmente, 33,33% concordam parcialmente, 33,33% não têm uma opinião formada sobre a questão, 16,67% discordam parcialmente e ninguém discorda totalmente.

A décima quinta questão pergunta se a falta da obrigatoriedade do pagamento da Contribuição Sindical e a consequente perda de poder e autonomia dos sindicatos acarretou situações desfavoráveis às condições de trabalho, benefícios e direitos dos empregados. 25,00% concordam totalmente com a afirmação e 33,33% concordam de forma parcial. 33,33% não concordam nem discordam, 8,34% discordam parcialmente da afirmação e nenhum deles discordou totalmente.

A décima sexta indaga se o sindicalismo tende a diminuir, podendo deixar de existir. Nenhum deles concorda totalmente e nem parcialmente com a afirmação. 8,33% não concordam nem discordam, 50,00% discordam parcialmente e 41,67% discordam totalmente da situação em questão.

O décimo sétimo questionamento indaga se aumentou a neutralidade na decisão dos peritos depois de ter sido aprovado que o valor recebido pelo perito será o mesmo, independente de quem seja a parte vencedora do caso. Nenhum deles concorda nem totalmente nem parcialmente com a afirmação. 16,67% não concorda nem discorda. 33,33% discorda parcialmente e 50,00% discorda totalmente.

A décima oitava questão diz respeito ao agora permitido pagamento de honorários prévios para realização das perícias. Nenhum deles concorda totalmente que as partes aceitam o pagamento desses honorários antecipados, apenas 16,67% concordam parcialmente com essa afirmação, 33,33% não têm uma opinião formada sobre essa questão, 33,33% discordam parcialmente e os 16,67% restantes discordam totalmente. Percebe-se que as partes dos processos ainda não aderiram ao pagamento antecipado da perícia, fazendo com que a medida não tenha surtido efeito até a data desta pesquisa.

Na décima nona pergunta foi questionado se a legalização do trabalho intermitente facilita a oferta de vagas de trabalho para empresas com variação de demanda de mão de obra. Nenhum dos respondentes concorda totalmente com essa afirmação, porém 41,67% deles concordam parcialmente, 25,00% discordam de forma parcial e 25,00% discordam totalmente. Os 8,33% restantes não concordam nem discordam.

A vigésima e última pergunta trata sobre o aumento da demanda por laudos preliminares, aqueles requisitados antes da propositura de um processo judicial para saber de esse terá um fundamento concreto ou não, por parte da empresa e dos trabalhadores. 25,00% Concordam totalmente que houve um aumento dessa demanda, 33,33% concordam de forma parcial, 16,67% não concordam nem discordam, 16,67% discordam de forma parcial e os 8,33% restantes discordam totalmente dessa situação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a importância deste estudo, teve por objetivo identificar e analisar a opinião dos peritos contadores da Justiça do Trabalho da cidade de Uberlândia – MG com relação às alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de novembro de 2017.

A partir da análise dos dados coletados é possível inferir que dentre os peritos que participaram da pesquisa nem todos concordam com a informação vinculada junto à aprovação da reforma que afirmava ser a alteração na lei necessária para melhores relações de trabalho entre trabalhadores. Porém eles afirmam que as condições de trabalho para empregados e empregadores foram satisfatórias, o que pode significar que as novas leis estão proporcionando um avanço às relações de trabalho no país.

A opinião dos presidentes de sindicatos a respeito do declínio dessas instituições após a Lei 13.467/2017 é que a força destes ainda irá persistir, posto que as instituições que já têm força como atuantes em prol dos trabalhadores não sentiram até então nenhuma redução nas arrecadações, os peritos sustentam essa afirmação, acreditando que os sindicatos ainda terão força.

Ao sancionar a medida, o Presidente Michel Temer afirmou, de acordo com matéria publicada pela Revista Exame, que “Quem deitar os olhos sobre a reforma trabalhista vai verificar que estamos fazendo uma coisa para combater o desemprego.”. Ainda segundo a Exame, o Ministro da Fazenda Henrique Meirelles afirmou em suas redes sociais que “Menos engessado, o mercado de trabalho vai permitir ao país produzir mais e melhor, com maiores chances de criação de empregos”. Porém, de acordo com as respostas obtidas nesse trabalho, os peritos contábeis trabalhistas não concordam com essas afirmações, vide resultado da décima questão do questionário.

Para próximas pesquisas, há a necessidade de voltar a mensurar a opinião dos peritos a respeito da reforma, verificar se as afirmações postas pelos entusiastas da lei 13.467/2017 que afirmam ser ela a condutora de melhorias significativas nas relações de trabalho realmente se confirmaram com o passar do tempo, além de localizar quais alterações foram perceptíveis em todo meio laboral após implementação efetiva de todas as práticas concernentes à reforma.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia contábil**. 4. ed. São Paulo: Atlas Sa, 221 p. 2007.

ARAÚJO, Carla; FORMENTI, Ligia. Temer diz que reforma trabalhista fará desemprego cair mais. **Exame**. Jul. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/temer-diz-que-reforma-trabalhista-fara-desemprego-cair-mais/>> Acesso em: 24 mai. 2019.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

_____. Decreto-Lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939. **Regula a associação em sindicatos**.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**, DF, mai 1943.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**, DF, jan 1974.

_____. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**, DF, mai 1990.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências**, DF, jul 1991.

_____. Lei nº 9.601, de 21 de Janeiro de 1998. **Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências**, DF, jan. 1998.

_____. Lei nº 10.406/02 de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**, DF, jul 1991.

CARVALHO, Edjan Baldo de; MARQUES, Claudio. **Perícia Contábil nas relações de Trabalho em Processos Judiciais**. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/5787/3631>>. Acesso em: 07 jul de 2019.

CARVALHO, Fábio Lopes e. A reforma trabalhista e a justiça do trabalho: breves comentários à lei 13.467/2017. **Rev. do Trib. Reg. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 43-52, nov. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Normas Brasileiras de Contabilidade. Resolução n. 2015/NBCPP01, de 10 de dezembro de 2009. NBC PP 01-Perito Contábil. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2015/NBCPP01> Acesso em: 06 dez. 2018.

CUNHA, Luísa M.A. da. **Modelos rasch e escalas de likert e thurstone na medição de atitudes**. 2007. Faculdade de Ciências. Universidade de Lisboa, Lisboa. 2007. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1229/1/18914_ULFC072532_TM.pdf> Acesso em: 05/07/2019.

DAVIS, C.; FARRELL, R.; OGILBY, S. **Characteristics and Skills of the Forensic Accountant**. 2010.

GIL, A.C. 1946 - **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4.ed. - São Paulo: Atlas, 2002
GONÇALVES, Patrícia Celestino et al. Características do perito-contador: perspectiva segundo juízes da Justiça Federal, advogados da União e peritos-contadores no contexto goiano. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 11, n. 22, p.119-140, jan. - abr. 2014.

GOVERNO DO BRASIL. **Evolução das relações trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas/#conteudo>> Acesso em: 05 jul. 2019.

MEIRELLES DIZ QUE REFORMA TRABALHISTA TRARÁ MAIS EMPREGOS. **Exame**. Jul. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/meirelles-diz-que-reforma-trabalhista-trara-mais-empregos/>> Acesso em: 24 mai. 2019.

MELLO, O. M.; SANTOS, C. M. A. Breve discussão sobre a qualidade total em serviços periciais, **Revista Brasileira de Contabilidade** v.33, n.146, p. 83-97. Mar./abr. 2004.

MTB – Ministério do Trabalho. Portaria n° 384/1992: **Simulação de rescisão contratual**. DF, jun. 1992.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n° 702/2015: **Estabelece requisitos para a prorrogação de jornada em atividade insalubre**. DF, mai. 2015.

PEREIRA, Angelita Duarte. **Perícia contábil trabalhista**: atuação do perito contador perante a Justiça do Trabalho. 2009. Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2009.

PESSÔA, Vera Lúcia Salazar. **Fundamentos de Metodologia Científica para elaboração de trabalhos científicos**. Material didático. Universidade Federal de Goiás - Campus de Catalão. Goiás: não publicado, 2007.

SANTANA, Creusa Maria Santos de. **A perícia contábil e sua contribuição na sentença judicial: um estudo exploratório**. São Paulo, 1999.

ZANNA, Remo Dalla. **Prática de perícia contábil**. 2. ed. São Paulo: IOB Thomson, 543 p. 2007.