



UNIVERSIDADE  
CANDIDO MENDES

Universidade Candido Mendes

Unidade Centro

Curso de Ciências Contábeis

THIAGO DEBS SPAGNOL

## **NOVA LEI TRABALHISTA E OS IMPACTOS NAS EMPRESAS**

RIO DE JANEIRO/RJ

2018.2

THIAGO DEBS SPAGNOL

Matricula nº 15211010

## **NOVA LEI TRABALHISTA E OS IMPACTOS NAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão do curso de  
CIENCIAS CONTÁBEIS apresentada à  
UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES  
para obtenção do Título de BACHAREL  
EM CIENCIAS CONTÁBEIS

ORIENTADOR PROFº: Marcos Tavares  
Pedro

RIO DE JANEIRO/RJ  
2018.2

**THIAGO DEBS SPAGNOL**  
Matricula nº 15211010

## **NOVA LEI TRABALHISTA E OS IMPACTOS NAS EMPRESAS**

Monografia apresentada como requisito necessário para obtenção do Grau de Bacharel em curso de Ciência Contábeis, da Universidade Candido Mendes do Rio de Janeiro (UCAM).

Nova lei trabalhista e os impactos nas empresas.

Rio de Janeiro, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

### **BANCA AVALIADORA**

---

Marcos Tavares Pedro  
Professora da UCAM  
Orientador

---

Thiago Debs Spagnol

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, pela oportunidade concedida, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

Em especial, aos meus pais que com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

Agradeço também a todos os professores que me acompanharam durante a graduação, em especial ao professor orientador Marcos Tavares Pedro pela paciência, dedicação e incentivo na orientação que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Aos colegas, amigos e funcionários do colegiado do curso de Ciências Contábeis da UCAM, que de alguma forma me ajudaram a dar mais este passo.

Finalmente, a todos que fizeram parte deste processo e que no decorrer dos dias, colocaram em minha vida mais esperança para que neste momento findasse essa etapa tão significativa para mim.

## RESUMO

Atualmente verifica-se que o Brasil tem passado por constantes mudanças para conseguir superar a crise que acomete o país por um prazo alongado, afetado principalmente pela corrupção. E uma das formas encontradas para parar o retrocesso econômico do país e recuperar a economia foi à reforma trabalhista, com a inserção de novas leis que foi promulgada em 11 de novembro de 2017, pelo presidente Michel Temer. A reforma legislativa auxiliou na redução de custos tributários, além de reduzir na burocracia trabalhista que estava em vigor desde a consolidação das leis trabalhistas sancionadas por Getúlio Vargas. Por conta dessa mudança que esse trabalho tem o intuito de mostrar a importância ocasionada pela reforma dentro dos custos orçamentários das empresas. Por meio da verificação contábil é possível verificar o impacto ocasionado na empresa após a reforma. Nesse trabalho será verificado a importância das leis trabalhistas, sua modificação, o impacto econômico causado tanto nas empresas como no país devido as novas leis, e por meio de um estudo de caso será verificado como as novas leis trouxeram grandes influências principalmente no que concerne a previdência, aos benefícios, a terceirização e ao trabalho intermitente.

**Palavras- Chaves:** Leis trabalhistas. Reforma legislativa. Crise. Orçamentário. Impacto econômico. Empresas

## **ABSTRACT**

Currently it is verified that Brazil has undergone constant changes to be able to overcome the crisis that affected the country for a long time, due to corruption. And one of the ways found to stop the country's economic recession and to recover the economy was the labor reform, with the insertion of new laws that was promulgated on November 11, 2017, by President Michel Temer. Legislative reform helped reduce tax costs, as well as reducing the labor bureaucracy that had been in force since the consolidation of labor laws sanctioned by Getúlio Vargas. As a result of this change, this paper intends to show the importance caused by the reform within the budget costs of companies. Through the accounting verification it is possible to verify the impact on the company after the retirement. This paper will verify the importance of labor laws, their modification, the economic impact caused both in companies and in the country due to the new laws, and through a case study will be verified how the new laws have brought great influences mainly in what concerns the benefits, outsourcing and intermittent work.

**Key – Words:** Work laws. Legislative reform. Budgetary Crisis. Economic impact. Companies

## Lista de Figuras

Figura 1 – Evolução da Selic em 1 ano.....	24
Figura 2 – Risco econômico do Brasil.....	26
Figura 3 –. Geração de empregos no Brasil em 2018.....	29
Figura 4 – Variação inflacionária no Brasil.....	30
Figura 5 –.Recuperação do PIB.....	32
Figura 6 –. Variação entre 2016 e 2017.....	45
Figura 7 –. Variação do 4T de 2016 para o 4T de 2017.....	46
Figura 8 – Variação entre o 3T de 2017 e 2018.....	47
Figura 9 –. Custos operacionais em 2017.....	47
Figura 10 –. Variação entre 2017 e 2018.....	48

## **Lista de Tabelas**

Tabela 1 – Taxa de decaimento do PIB.....	25
---	----

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	10
1.1 Problema de Pesquisa .....	12
1.2 JUSTIFICATIVA E RELEVANCIA DO TEMA .....	12
1.3 HIPÓTESE .....	13
1.3.1 Hipótese Geral .....	13
1.3.2 Hipótese Específica .....	13
1.4 OBJETIVO .....	14
1.4.1 Objetivo Geral .....	14
1.4.2 Objetivo Específico .....	14
1.5 METODOLOGIA .....	15
1.6 REFERENCIAL TEÓRICO .....	16
1.6.1 Noções históricas do direito do Trabalho no Brasil .....	16
1.6.2 A legislação trabalhista Brasileira .....	18
1.6.3 As mudanças na Legislação .....	19
1.6.4 O impacto nas empresas por conta da Reforma Trabalhista ..	21
2 O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NAS EMPRESAS	23
2.1 Causas da Reforma Trabalhista .....	23
2.2 Crescimento Econômico após a Reforma .....	27
2.3 Novas leis trabalhistas .....	32
2.4 O impacto na vida dos funcionários devido a reforma .....	34
2.5 O impacto nas empresas devido a reforma .....	36
2.6 Adaptação das empresas as novas leis .....	38
3 ESTUDO DE CASO .....	40
3.1 A empresa .....	40
3.2 Mercado .....	42
3.3 Mudanças após a Reforma .....	44
CONCLUSÃO .....	48
REFERENCIAS .....	49

## 1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista que foi promulgada pela Lei nº 13.467/2017 e entrou em vigor no dia 11 de Novembro de 2017, trouxe grandes alterações no que concerne à antiga CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), cerca de 100 alterações foram realizadas com o intuito de regularizar antigas práticas que eram exercidas de forma ilegal pelas empresas, também se objetivou em regularizar o trabalho intermitente de maneira que os funcionários não fossem prejudicados. Atualmente tal legislação já vigorada tem tido grande relevância de debate entre as empresas, por conta da regularização se aplicar apenas a novos funcionários que foram contratados quando a lei entrou em vigor, e por meio da busca da melhor alternativa de inserção da lei no cotidiano dos antigos funcionários.

Este trabalho tem como intuito mostrar a relevância da reforma trabalhista nas empresas, e como essas mudanças trouxeram grandes impactos no cotidiano das mesmas. Por meio dele será demonstrada a importância das leis trabalhistas na vida dos trabalhadores, como esses direitos foram adquiridos, quais foram às reformas e seus maiores impactos, e pretende também abordar como as empresas realizarão as mudanças sem trazer grandes impactos na vida dos funcionários que já atuam anos em suas organizações.

A Reforma também traz grandes alterações nas empresas como a mudança do contrato na terceirização, o sistema de parceria entre as empresas, as obrigações empresarias quanto às fiscalizações governamentais, dentre outros tópicos que serão abordados no desenvolvimento do trabalho. É importante que as empresas consigam se readaptar as novas mudanças e esse processo atualmente ocorre gradativamente de maneira que não ocorra retrocesso nos atuais processos já realizados dentro das empresas.

A Reforma Trabalhista promulgada pelo governo Temer foi uma alternativa de se reduzir a taxa de desemprego que foi ocasionada pelo governo anterior, além de regularizar as atividades informais que eram exercidas sem nenhuma regulamentação. Por meio do decreto buscou-se ampliar a quantidade de empregos ofertados no Brasil para que a economia, até então estagnada e em retrocesso, fosse recuperada.

A metodologia empregada no estudo é de caráter descritivo baseado na abordagem qualitativa por meio da revisão literária dos autores: Neto (2005), Soares (2005), Souto (2017), dentre outros que por meio de seus estudos mostraram a relevância da reforma trabalhista dentro das atuais empresas.

Dentre as alterações que foram realizadas na Reforma Trabalhista destacam-se as modificações cuja resultante trouxeram grandes impactos nas empresas, como, trabalho intermitente (que reduz os custos com as contratações), acordos coletivos (realizados entre sindicatos e empresas que passam a prevalecer sobre a legislação), contratação por produtividade (sem a necessidade de pagamento mínimo ou conforme o teto da categoria), dentre outros. Todas as leis são aplicáveis a todos os funcionários, entretanto inicia-se a inserção das leis nos novos funcionários desde que a reforma entrou em vigor, e para os antigos funcionários a inserção das leis será realizado de forma gradual, para que o funcionário se adapte a essa nova realidade. Cabe as empresas juntamente com os seus setores administrativos se organizarem para conseguirem realizar a divulgação dessa reforma e incentivarem os funcionários a adaptação dessas leis.

As leis trabalhistas foram conquistadas durante o século XIX e trouxeram uma grande revolução na maneira em que os trabalhadores exerciam suas funções, mesmo que durante esse período muitas irregularidades eram cometidas em relação ao trabalho de maneira desenfreada. Para o auxílio e regulamentação dos direitos dos trabalhadores em 1943, que teve sua criação durante o período Vargas, consolidou-se todas as leis até então vigentes e auxiliou na implantação de novas leis que melhoravam a forma de trabalho e traziam melhores benefícios ao trabalhador. Essa conquista mudou a história do país na concepção de evolução e trabalho, pois o Brasil era um dos poucos países que apresentava retrocesso quanto à regularização do trabalho, dessa forma muitas fábricas e comércios do período precisaram modificar sua forma de trabalho para se adaptarem as novas leis. Fato que ocorre novamente, pois quando há uma mudança que tem um impacto significativo na empresa é necessário o processo de readaptação, para que as empresas consigam regularizar seus parâmetros dentro das leis. E esse processo de adaptação pode levar um curto período de tempo assim como um longo período, independente da forma, é necessário que as empresas não se atenham por conta das mudanças e não reduzam seu processo produtivo, elevando a economia do país.

## **1.1 PROBLEMA DE PESQUISA**

O questionamento abordado no trabalho trata como as empresas se adaptarão as novas mudanças recorrentes as novas leis trabalhistas e quais foram os impactos causados por conta dessas mudanças legislativas.

## **1.2 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TEMA**

No Brasil devido a elevada crise econômica enfrentada no ano de 2017, que possui relevantes aspectos governamentais que afetaram a desestruturação orçamentária do país, houve a necessidade visto pelo presidente que redigia o país Michel Temer, de realizar uma reestruturação nas leis trabalhistas vigentes para auxiliar na redução do índice de desemprego que segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2018 estava afetando a vida de 14,2 milhões de brasileiros.

O grande desfalque de 123 bilhões de reais que ocorreu na economia, segundo dados fornecidos pelo STF (Sistema Tribunal Federal) em 2018, gerou um desbalanceamento monetário no país de grandes proporções que resultou na dispensa de 14,2 milhões de brasileiros de seus empregos segundo dados do IBGE de 2018, por conta da falência de empresas que não conseguiram manter-se durante o período de crise e por conta da redução do quadro de funcionários com o intuito de manter-se no mercado. Como resolução encontrada a alteração nas leis foram essenciais para que o mercado novamente abrisse suas portas e os brasileiros desempregados conseguissem se reestruturar.

As novas leis e as mudanças de algumas antigas que já estavam contidas na CLT trouxeram grandes impactos nas empresas, que precisaram readaptar sua realidade para se enquadrarem nesse novo processo legislativo que o país se encontrava. Algumas mudanças foram favoráveis às empresas como a escala de horário, outras mudanças foram favoráveis à economia como a não obrigatoriedade de se pagar o auxílio desemprego desde que o funcionário tenha entrado em comum acordo com a empresa de receber uma parte do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), e algumas alterações trouxeram grandes impactos dentro das empresas, que gerou a necessidade do processo de adaptação dessas leis de forma gradativa para minimizar os seus impactos.

## **1.3 HIPÓTESE**

### 1.3.1 Hipótese Geral

O impacto causado por conta da reforma trabalhista traz grandes benefícios no aumento do PIB, além de favorecer a flexibilidade das empresas na negociação de contrato com os funcionários. Os diversos impactos gerados favorecem uma maior liberdade empresarial que auxilia na demanda de mais ofertas de emprego.

### 1.3.2 Hipótese Específica

O elevado índice de desemprego favoreceu para que a reforma trabalhista fosse implantada no país, trazendo uma maior interação entre as empresas e os funcionários, e fornecendo uma maior flexibilidade nas negociações, novas leis foram implantadas como o contrato intermitente e uma alteração na escala do horário trabalhista, além de mudanças referentes a férias e terceirização. Essas modificações auxiliam na empresa conseguir realizar uma maior mobilidade dentro da legislação trabalhista favorecendo a oferta de trabalho. O problema resultante é a redução de alguns benefícios dos direitos trabalhistas e redução das ações sindicais, com o intuito de auxiliar no crescimento econômico do país.

## 1.4 OBJETIVOS

### 1.4.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do trabalho respalda-se nos impactos gerados nas empresas após a reforma trabalhista onde 100 pontos da CLT foram alterados de forma a motivar a aceleração do emprego no país. Tem-se como objetivo mostrar os impactos causados e a necessidade das empresas de adaptação as novas normativas legislativas brasileiras.

### 1.4.2 Objetivo Específico

Os objetivos específicos do trabalho tratam-se de abordar sobre:

- As novas leis que foram implantadas e as reformulações de antigas leis da CLT;
- O motivo pelo qual houve a necessidade da implantação da Reforma;
- A atual situação econômica do país referente a atualização das leis trabalhistas;
- O impacto gerado na vida dos trabalhadores referente as novas leis;
- O impacto gerado nas empresas referente às novas leis implantadas;
- Como será a inserção da reforma de forma a minimizar o grande impacto tanto na vida dos funcionários quanto nas empresas.

## 1.5 METODOLOGIA

A metodologia empregada nesse trabalho é de caráter descritivo baseado na abordagem qualitativa de acordo com a revisão literária de autores que aprofundaram seus estudos acerca da temática apresentada. A abordagem qualitativa apresenta caráter subjetivo tendo em vista que o critério para a resolução da problemática abordada seja valorativo.

É de grande relevância que seja apresentado um método científico consistente para a abordagem do trabalho, pois conforme descreve Nérici (1978) o método é o conjunto coerente de procedimentos racionais ou práticos que orientam o pensamento para o alcance de conhecimentos válidos.

A refutação das ideologias só pode ser concretizada a partir da análise minuciosa dos fatos levantados e esse processo se torna consistente com a utilização do método científico, por conta disso a metodologia científica apresenta-se de forma crucial para abordagem desse trabalho.

A pesquisa qualitativa não se pressupõe em hipóteses estabelecidas sem uma fundamentação, parte de interesses verificados na sociedade em que se implanta o estudo, que vão se tornando mais específicos com o decorrer das análises, é crucial que a pesquisa qualitativa tenha uma base bem estruturada para que por meio de fatos verídicos a hipótese levantada no questionamento do método científico seja respondida de forma eficaz.

Na concepção de Gil (1999) a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever as características de uma determinada população ou respaldar-se nas problemáticas que a sociedade enfrenta em determinado momento, a característica mais relevante para a concepção da pesquisa descritiva está na utilização de técnicas padronizadas para as análises dos dados.

Andrade (2002) ressalta que a grande relevância da pesquisa descritiva é analisar os fatos que ocorrem no ambiente social de forma que o pesquisador não tenha sua interação direta com eles, ou seja, os fenômenos são analisados e estudados de forma que não ocorra a interferência do pesquisador.

Por conta disso o uso das técnicas estatísticas além das informações precisas sobre os impactos empresariais após a reforma terá elevada relevância nesse trabalho.

## 1.6 REFERENCIAL TEÓRICO

### 1.6.1 O impacto da reforma trabalhista na economia das empresas

A reforma trabalhista beneficiou o setor econômico das empresas em diversos aspectos. Um deles é em relação a empresa não precisar mais arcar com todas as despesas jurídicas quando um funcionário entra com uma ação contra ela, no que concerne a nova legislação se o motivo pelo qual o requerimento contra a empresa for aberto não for plausível, o ex-funcionário, ou seja quem for que abriu a ação terá que pagar todos os custos, incluindo os advogados que a empresa precisou usar na ação, dessa forma muitas irregularidades não são mais cometidas reduzindo os gastos empresariais na resolução desses problemas.

Por conta desse novo processo conforme descreve Chagas (2018) houve uma redução significativa de 45% após a implementação dessa nova lei do número de ações contra as empresas, pois atualmente os trabalhadores tem uma grande preocupação em entrar com uma ação judicial contra a empresa.

Resultante a esse fato a qualidade das avaliações judicial elevou bastante, fazendo com que as apurações seja mais efetivas e antigas irregularidades que favoreciam os trabalhadores e prejudicavam as empresas não fossem mais cometidas. Com essa nova legislação a economia da empresa se mantém estável, sem ter uma preocupação exacerbada em relação aos gastos extras ao responder a esses processos judiciais.

Outro benefício foi a utilização de cargos menores para realizar a tarefas de cargos de grandes postos, por exemplo, antes um funcionário que possuía um grande cargo na empresa com um salário extremamente elevado, pode ter seu posto reduzido a 3 menores funções e o salário dos novos funcionários ser mais reduzido, trazendo assim benefícios as empresas, reduzindo o custo com os funcionários.

Para Chagas (2018) a possibilidade de ramificação dos postos de trabalho elevou a taxa de empregos em 2018 para 0,15%, fazendo com que as empresas economizassem no custo do funcionário e conseguissem ofetar mais empregos com o salário de até 2 salários mínimos. Porém mesmo nessa situação, o Brasil apresentou uma queda de trabalhadores de carteira assinada, houve uma redução de 1,5% em relação ao ano de 2017, e o autor classifica essa queda como essa modificação na lei trabalhista.

Essa nova lei para o presidente da Associação Nacional dos Magistrados, Guilherme Feliciano, descrito por Chagas (2018) apenas reflete o baixo crescimento de emprego com baixa remuneração, não trazendo benefício para a economia brasileira, mas sim para a economia empresarial. Segundo a mesma concepção do autor, o benefício empresarial não é apenas na ramificação de postos de trabalho a baixo custo, porém também nos honorários advocatícios empresariais, pois caso o requisitante que abriu uma ação judicial contra a empresa perca, ele terá que pagar de 5 a 15% de indenização dos honorários dos advogados que a empresa usou para se defender da acusação.

Outro fator proporcionado pela lei e que afeta diretamente a economia empresarial é o trabalho intermitente que por Chagas é apresentado o número de novos 8 mil postos de trabalho intermitente nos três primeiros meses de 2018.

A nova legislação intermitente permite que a empresa realize um contrato apenas com o período que o trabalhador exercerá sua função dentro da empresa, não precisando realizar a contratação de um período mínimo, e não precisando pagar por taxas extras por conta da legislação anterior. A atual legislação permite que a empresa mantenha o funcionário pelo tempo que for necessário sem ter nenhuma obrigação legal em realizar sua efetivação na empresa, nem pagar todos os valores cabíveis aos seus funcionários.

Essa mudança auxiliou as empresas a realizarem contratações de trabalhadores intermitentes e auxiliou na redução com os grandes gastos para manter o funcionário em sua empresa com o mínimo de 6 meses. Tendo que pagar suas férias, mesmo que o período de sua atuação tenha sido inferior a 6 meses. Com a nova legislação o pagamento das férias é proporcional ao período trabalhado, não necessitando seu pagamento integral caso o período do trabalho tenha sido inferior a 12 meses.

### 1.6.2 A Legislação trabalhista Brasileira

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943 sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas unificando toda a legislação trabalhista existente no país. A CLT foi o primeiro compêndio legislativo laboral referente aos direitos trabalhistas que não eram exercidos em sua totalidade por todas as empresas do país. Com o intuito de reduzir os impactos gerados pelas greves e confrontos que ocorriam entre os sindicais, trabalhadores e empresas promulgou-se a legislação que vigorava todos os direitos e deveres tanto dos trabalhadores quanto dos empregados. As leis até então eram à base do direito trabalhista até 2017, quando sofreu alterações.

A reforma trabalhista trouxe mudanças significativas no que concerne ao banco de horas, férias, auxílio de emprego, terceirização de funcionário, dentre outros trazendo uma maior flexibilização de negociação entre empregadores e empregados, não sendo de caráter obrigatório a presença dos sindicatos para a realização das negociações. As novas leis reduziram de forma significativa à atuação dos sindicalistas nas empresas, pois as negociações trabalhistas passaram a serem mais diretas e favoráveis para ambas as partes.

Campos (2017) ressalta que a reforma impactará no processo produtivo, sendo um dos principais pontos a maneira como a valorização da negociação coletiva, a representatividade dos trabalhadores nas empresas e o fim da contribuição sindical podem ocasionar uma melhor diálogo entre os trabalhadores e a empresa, elevando a o período dos vínculos e aprimorando condições e relações de trabalho.

Para Carvalho (2017, p.82) alterações de relevante magnitude dificultam a tarefa de se antever os seus impactos. Positivos diferenciados atuam em direções distintas, impedindo que se preveja o resultado final do conjunto. Isso é válido para a reforma trabalhista, que, por conta de sua rápida tramitação e larga ampliação de seu escopo, peca pela falta de organicidade. Logo se verifica que alguns impactos sejam negativos ou positivos poderão ser verificados na nova legislação que tem o intuito de modificar a estruturação econômica do país, porém essa mudança realizada de forma rápida e com pouca consolidação pode ser prejudicial para o desenvolvimento do país.

### 1.6.3 As mudanças na Legislação

A reforma trabalhista que entrou em vigor em 11 de Novembro de 2017 foi promulgada pelo atual presidente do Brasil Michel Temer, que assumiu a presidência por conta de complicações com o antigo governo. O intuito das novas leis trabalhistas e da reformulação de antigas leis já contidas na CLT é reduzir a taxa de desemprego no Brasil que assumiu valores catastróficos com o decorrer dos anos. Por conta de tamanho desemprego a economia do país também fica estagnada, pois a redução da circulação monetária se reduz, além das corrupções que foram investigadas pelo STF e Lava Chato que mostraram que a economia do país teve um rombo de 123 bilhões de reais nos cofres públicos. As alterações que ocorreram foram nas reformas trabalhistas e sindicais, atualmente o texto aprovado na Câmara denomina-se PLC 38/2017 e constam importantes alterações que mudam a forma de trabalho de muitas empresas.

Para Carvalho (2017, p.85) a discricionariedade do empregador não pode ser irrestrita, pois a circunscrição desse espaço depende do grau civilizatório de cada sociedade, e, portanto, não deve ser imóvel. No entanto, as mudanças devem considerar o direito do trabalho estabelecendo mínimas condições de um trabalho civilizado que devem ser tidas como invioláveis, e, quando se propõe que à legislação trabalhista traz somente a garantia de negociação, em sua ideologia a mudança nas legislações fere a autonomia do trabalho.

Dentre as mudanças pode-se referenciar a as alterações concernentes ao artigo 457 da CLT que conceitua os salários e parcelas pagos em razão do contrato de trabalho, logo a ajuda de custo como, alimentação, diárias de viagem, encargos trabalhistas e previdenciários não pertencem ao conjunto salarial do funcionário, visto que no 2º parágrafo do artigo pressupõem-se indenizatória essas parcelas. Nessa mudança os benefícios serão liberados em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro para o empregado em razão do desempenho de suas atividades.

Para Orsi (2018) a maior inovação da Reforma, é o trabalho intermitente, ela classificando como sendo aquele em que o empregado, embora subordinado ao empregador, não tem habitualidade na prestação de serviços, a qual ocorre com alternância entre períodos de trabalho e de inatividade que podem ser de horas, dias ou meses. Na legislação atual o funcionário recebe apenas pelos dias que exerceu

suas atividades na empresa, e em seu período de inatividade ele não será remunerado, sendo pago a ele as férias referentes ao período de trabalho se o contrato exceder 1 ano, o 13º salário proporcional, e os adicionais legais, além do recolhimento para o fundo previdenciário de o FGTS. Após a extinção do contrato, nenhuma relação deverá ser contida entre o funcionário que prestou serviço intermitente e a empresa, exceto se um novo contrato for regularizado.

Outra mudança recorrente da nova legislação foi referente ao Artigo 611-A na CLT que trata de acordos coletivos. O acordo coletivo atualmente é respaldado por lei e o judiciário não pode interferir na alteração dessa decisão. Outras leis foram implantadas durante a reforma que trouxeram grandes impactos tanto nas empresas como na vida dos funcionários. Todas as alterações foram com o intuito de resgatar a economia até então perdida e funcionar como um mecanismo facilitador de interação entre as empresas e funcionários, além de propiciar uma melhor maleabilidade da lei quanto às alterações que as empresas pretendiam realizar e eram impossibilitadas gerando um maior desemprego no país.

Todas as mudanças que ocorreram foram com o intuito de auxiliar no desenvolvimento do país e os acordos beneficiam as empresas, logo o grande impacto gerado nas empresas é a possibilidade de ter uma abertura fiscal quanto à possibilidade de realizar negociações favoráveis a seu favor, sempre tendo como intuito a negociação acordada com o funcionário.

A grande evolução do país ocorrerá devido a essas mudanças que auxiliarão no grande redução de emprego esperada para o país. Logo espera-se que com a alteração das leis a economia retorne a sua estruturação e possa voltar a alavancar o país.

Todas as mudanças alterarão a vida de todos os trabalhadores, logo é essencial que as empresas consigam realizar uma introdução gradual na vida dos trabalhadores, iniciando esse processo com os novos funcionários e logo em seguida com aqueles que já possuem um bom período de experiência no trabalho, logo é necessário um plano de ação bem estruturado realizado pela equipe de administração das empresas para que consigam por meio de informações e esclarecimentos realizarem essas mudanças sem nenhum problema e dificuldade e ocasionando um impacto reduzido na vida dos funcionários.

#### 1.6.4 O impacto nas empresas por conta da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista é uma realidade que passou a fazer parte da vida de todos os brasileiros, e as alterações não impactaram apenas os funcionários, porém as empresas também. Com a Reforma uma grande estruturação econômica do país será alterada, principalmente no que concerne no aumento do PIB (Produto Interno Brasileiro).

O Brasil apresenta-se como o país mais ineficiente referente ao mercado de trabalho, por conta da falta de flexibilização do trabalho, os custos elevados e pouca interação entre empregados e empregadores. As novas leis propiciarão uma mudança na relação entre as empresas e funcionários que auxiliarão no crescimento do país que atualmente está na posição de 117º no ranking de 136 países com melhor infraestrutura para o trabalho, conforme dados fornecidos pelo Itaú.

O PIB brasileiro após a implantação da reforma apresentou um crescimento de 1%, após um longo período de retração, e estimasse que seu crescimento seja de 3,2% em um período de 4 anos, conforme os dados do Itaú.

As mudanças trabalhistas trouxeram grandes impactos na flexibilização concedida para as empresas em relação a contratos e negociação com os funcionários, como a possibilidade de realizar as férias de maneira parcial, dentre outros. A nova flexibilização de trabalho possibilita as empresas realizarem mais contratos independente da continuidade do funcionário por um longo período de tempo como no trabalho intermitente, acarretando em uma mobilidade de trabalho maior gerando mais rotatividade econômica no país.

As empresas atualmente conseguem realizar as negociações diretamente com o funcionário sem precisar da intermediação sindical, possibilitando realizar acordos que sejam favoráveis tanto ao funcionário quanto ao empregador. Com as alterações previstas a taxa de empregabilidade no país aumentaria em 1,5 milhão de empregos.

O impacto causado nas empresas é extremamente positivo mesmo que se tenha reduzido alguns direitos dos trabalhadores, porém cabe a elas a função de introduzir as novas leis e mudanças de forma gradual aos funcionários sem causar grandes impactos em suas vidas.

Santos (2018) descreve a reforma como a recém aprovada Lei n. 13.467/17, que materializa a chamada Reforma Trabalhista. Aprovada de forma açodada, a

norma imprime instantâneo retrocesso social, inédito na lenta história de afirmação dos direitos sociais em solo pátrio. À forma açodada, com déficit de debate democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores, soma-se o fato de que a reforma foi aprovada num contexto de informações distorcidas e premissas equivocadas, especialmente no campo econômico. Com efeito, à dita Reforma associou-se a ideia, tão sedutora quanto falsa, de panaceia para todos os males da economia brasileira, de remédio contra o desemprego, de dínamo do crescimento econômico, afinal, os altos índices de desemprego e de recessão econômica, eram efeito do excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no Brasil e impelia os agentes econômicos a despedir ou não contratar pessoas.

A reforma ao trazer algumas reduções ao direito trabalhista possibilita que a abertura de novas vagas de emprego sejam acessíveis, trazendo mais acessibilidade as empresas de realizarem suas atuações mais diretamente em relação aos contratos dos funcionários, as novas leis possibilitam uma abertura ao mercado de trabalho, porém reduzem algumas conquistas sindicais que foram efetuadas com o decorrer dos anos.

Conforme descreve Carvalho (2017) a proteção da parte mais fragilizada não depende da forte associação voluntária, como ocorreu na Inglaterra, ou por intermédio de uma política pública mandatária, o direito do trabalho surge para delimitar o espaço de livre atuação do mercado no que tange à mercadoria força de trabalho.

Todo direito do trabalho se baseia na admissão da desigualdade de forças existentes, que tem o intuito de superar a noção que se aproxima do Direito Civil, por meio de um simples contrato de serviços em que a relação entre empregado e empregador existe apenas enquanto durar a prestação do serviço, e suas respectivas obrigações deve limitar-se a esse período. O direito do trabalho deve considerar que o trabalho é feito por pessoas, em que se deve combinar a duração limitada da troca realizada com toda a vida do trabalhador. Porém a atual legislação consiste na redução desses direitos civis trazendo uma nova reestruturação ao mercado.

## 2 O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NAS EMPRESAS

### 2.1. Causas da reforma trabalhista

A atual legislação quebrou paradigmas ao retirar da tutela estatal algumas obrigações trabalhistas e valorizar a autonomia entre empregadores e empregados ajustando apenas o que é mais conveniente para ambas às partes. Porém toda essa mudança se deu devido a crise que o país enfrentava e o grande processo de recessão econômica.

Na concepção de Filho (2017), a crise de 2017 é o fruto de uma combinação do choque de ofertas e demanda resultantes de erros da política econômica que liderava o país. A recessão econômica brasileira pode ser verificada desde 2014 onde o produto per capita teve uma redução de 9%. Por conta disso verifica-se uma forte pressão popular e empresarial para que o governo busque uma recuperação econômica, porém a saída da recessão só pode ser realizada se houver uma compreensão adequada do motivo que ocasionou a crise.

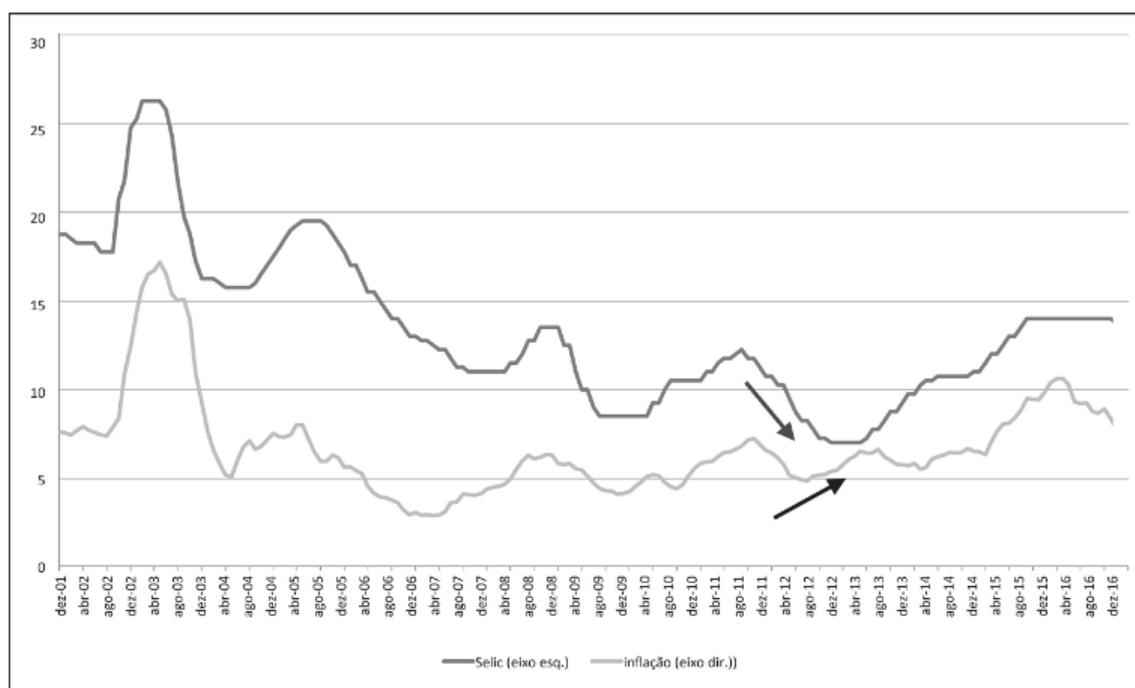
A crise segundo Filho (2017) foi ocasionada primeiramente devido ao conjunto de políticas adotadas a partir de 2012, conhecida como Nova Matriz Econômica, que reduziu a produtividade brasileira e com isso seu potencial econômico. Na percepção do autor os choques de demanda que afetaram o país estão divididos em três grupos. O primeiro grupo tem relação com o esgotamento da NME em 2014, o segundo seria uma crise de sustentação da dívida pública desde 2015, e o terceiro foi a correção da tarifa monetária contracionista que era usada para o controle inflacionário, fato este que ocorreu desde a perda de crédito do Banco central, onde a consolidação fiscal realizada em 2015 gerou impacto econômico no país devido sua magnitude

Em 2012 foi implantado no Brasil o NME, que detinha uma política de forte intervenção governamental na economia, que trouxeram a redução da taxa de juros e uma política fiscal voltada ao investimento, elevação de gastos, subsídios e intervenção nos preços. (FILHO, 2017)

A política monetária tem o intuito de elevar a taxa de juros quando há o crescimento inflacionário, e reduz a taxa Selic quando há uma desaceleração. No entanto a proposta do NME foi a redução da taxa de juros básica no momento em

que ocorria o aumento da taxa de inflação. Essa alteração política monetária resultou no aumento da taxa de inflação, reduzindo a credibilidade do banco central e elevando os custos que tentavam reduzir a inflação.

**Figura 1-** Evolução da Selic em 1 ano



Fonte: Filho (2017)

Conforme descreve Filho (2017) um grande estímulo governamental foi a expansão do balanço do BNDES, que escolhia setores essenciais que recebiam subsídios do governo para realizarem seus investimentos. Por conta disso a Petrobras passou a representar 10% de todo o investimento brasileiro.

Toda essa regulação política utilizou gastos públicos exagerados que ocasionou na elevação da taxa de investimento doméstico, no entanto esse investimento não resultou em crescimento econômico, mas na redução da produtividade total do país. O PIB (Produto Interno Bruto) passou por grande decaimento com o decorrer do período gerando uma desestruturação orçamentária no país.

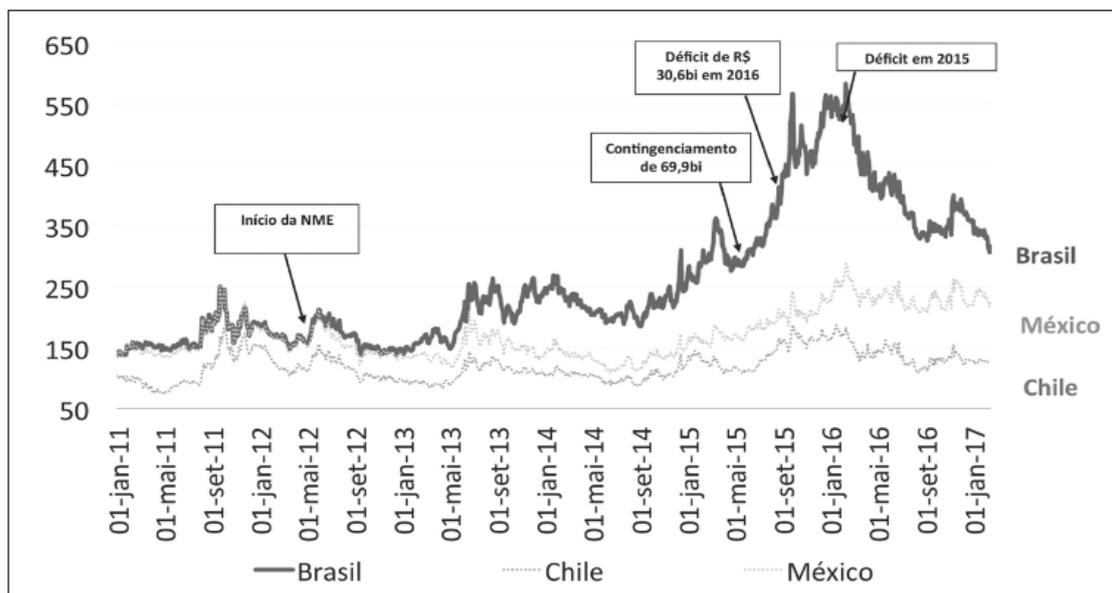
**Tabela 1 – Taxa de decaimento do PIB**

	<b>PIB</b>	<b>PTF</b>	<b>Trabalho</b>	<b>Capital</b>
2002-2010	3,9	1,6 41,1	1,1 27,9	1,2 31,0
2010-2014	2,2	0,5 24,2	0,0 0,5	1,7 75,3
2014-2016	-3,7	-1,9 49,9	-0,7 19,8	-1,1 30,3
2010-2016	0,2	-0,3 -119,8	-0,2 -107,9	0,7 327,7

A queda no crescimento brasileiro conforme descreve Filho e Pessoa (2015) se deu devido as políticas erroneamente adotadas no Brasil. A taxa de crescimento da economia encontrou-se em apenas 1,5% a 2% anuais.

Outro fator decisivo que veio de decisões governamentais era o preço do petróleo da Petrobras, que vendia no mercado a um preço inferior ao mercado e comprava a preços exorbitantes do exterior. Essa política resultou em perdas superiores a 50 bilhões, reduzindo o caixa da empresa, o que gerou seu endividamento internacional.

A conjunção entre um *déficit* primário que se apresentava de forma crescente e uma dívida que se elevava cada vez mais fez com que o risco econômico do país se elevasse de forma abrupta. O NME gerou um descolamento do risco no País em relação ao México, porém elevou a taxa de juros gerando um risco no equilíbrio doméstico.

**Figura 2 - Risco econômico do Brasil**

Fonte: Bloomberg (2017)

Conforme descreve Filho (2017) verificou-se que a redução da taxa de investimento no país que chegou a alcançar um índice menor em 4,8% juntamente com a redução do PIB e a redução do consumo que só apresentou um leve crescimento de 2,3% no ano, além do risco econômico na contração do consumo e investimento afetou de maneira substancial a situação econômica do país, porém essa redução foi resultante da crise que já se apresentava no país devido ao grande índice de desemprego gerado, por conta do rombo nas contas públicas e não recuperação das dívidas, fazendo com que a elevação dos impostos forçasse as empresas a demitirem grande parte dos seus funcionários afetando grande parte da população e reduzindo o consumo no país, A forte queda junto com a dívida pública elevou os juros e as incertezas de investimento no país. A redução de investimento foi de 13,9% em 2015 e 10,6% em 2016, além da taxa de crescimento dos gastos públicos que tornou os cofres públicos negativos a partir de 2015.

Uma forma de retirar o país da crise encontrada no governo Temer foi realizar a reforma trabalhista e a reforma da previdência com o intuito de facilitar melhor as negociações de empregados e empregadores e gerar mais empregos, porém é possível analisar que apenas os dois ajustes não são eficazes, é necessário que se realize um ajuste fiscal no país, o déficit fiscal estrutural de 2016 foi próximo de 2%

do PIB, o que indica que para atingir um superávit de 2,5%, o país teria que fazer uma consolidação fiscal de cerca de 4,5% do PIB.

O presidente Michel Temer decidiu realizar o ajuste de forma gradual, com a criação de um teto para os gastos públicos até que a dívida do país seja estabilizada, para Filho (2017) a criação do teto dos gastos públicos, para a redução do desvio do dinheiro gerou uma política de geração de superávits primários que auxiliariam a estabilizar a dívida doméstica e reduzir o risco econômico que o país já se apresentava.

A flexibilização do mercado de trabalho com as mudanças e uma legalização na terceirização e no trabalho intermitente se tornaram medidas em potencial de elevar a produtividade nacional, aumentando assim a abertura de mercado e o incentivo a competição para que o país gradativamente apresentasse melhora econômica.

Uma maior abertura para as ações empresariais foi uma das alternativas encontradas para que seja possível que a economia retorne ao crescimento que possuía antes do início da crise, porém para que seja possível essa reforma, muitos trabalhadores perderam uma parte de seus direitos, para que não sofram a consequência de perderem o emprego por conta da elevação da crise econômica.

## 2.2 Crescimento econômico após a reforma

Filho (2017) defende que com a aprovação da PEC do teto de gastos, juntamente com a reforma da previdência é possível verificar o início da saída do país da crise e a retomada da economia brasileira, a redução do risco econômico e a queda da inflação permitem que a taxa de juros do crédito em dívida do país seja reduzindo elevando a recuperação orçamentária brasileira.

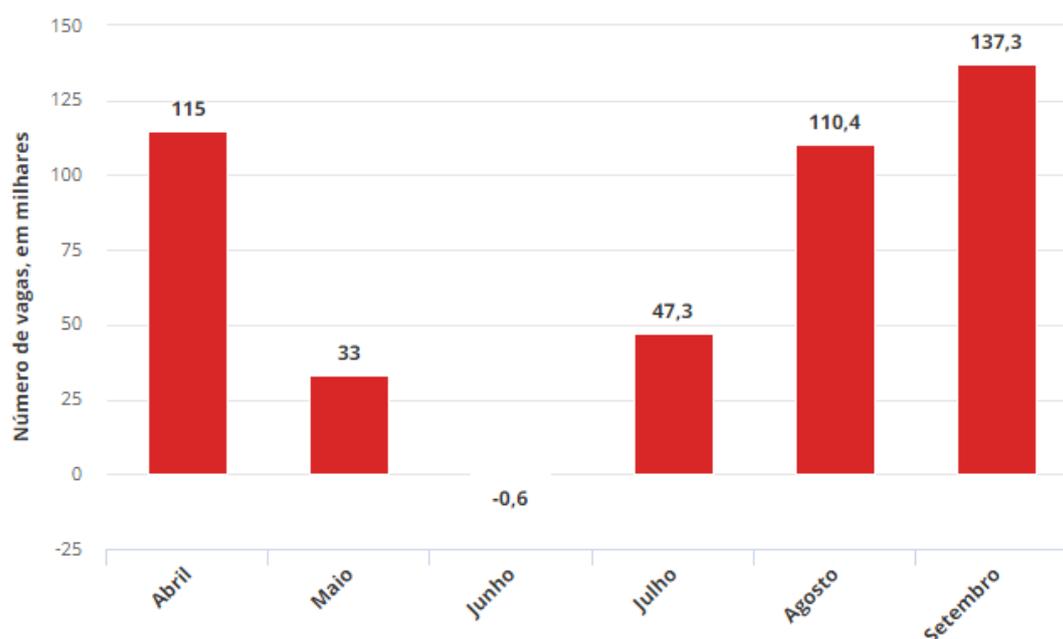
Dessa maneira, a retomada do crescimento passa pelo primeiro estágio que seria a utilização da capacidade produtiva para uma recuperação inicial nos próximos anos. Porém a manutenção do crescimento em um ritmo de crescimento de 4% ao ano depende de iniciativas que estimulem a produtividade nacional e o produto potencial.

A reforma trabalhista traz uma mudança na relação entre trabalhadores e empregados, atualizando a CLT proposta em 1943, com a implementação da mudança é previsto uma grande melhora em relação ao retrocesso econômico, e uma redução nas ações judiciais contra as empresas, melhorando o investimento das empresas privadas no país.

Para as empresas o impacto da crise tem afetado diretamente as empresas nacionais, por conta disso muitas pequenas e médias empresas acabaram falindo por conta da crise econômica. Porém alguns aspectos apresentaram mudanças com a reforma seja positivamente ou negativamente, porém a economia brasileira mostrou uma melhora em comparação com o momento da crise.

Conforme divulgado pelo Ministério do trabalho, em setembro de 2018 houve um aumento de 1.234.591 de admissões com carteira assinada, sendo criados 719.089 novos postos de trabalho. Porém o número de demissões também se apresentou relativamente alto no valor de 1.097.255 demissões.

O país vem apresentando uma melhora gradual em relação a empregos após a reforma, mesmo tendo apresentado uma grande queda nos meses de junho e julho de 2018. Com a reforma aos poucos novos postos de trabalhos estão sendo criados, auxiliando aos brasileiros a terem seus empregos e movimentarem a economia novamente, trazendo benefícios tanto as famílias que continham desempregados quanto a movimentação orçamentária do país.

**Figura 3 - Geração de empregos no Brasil em 2018**

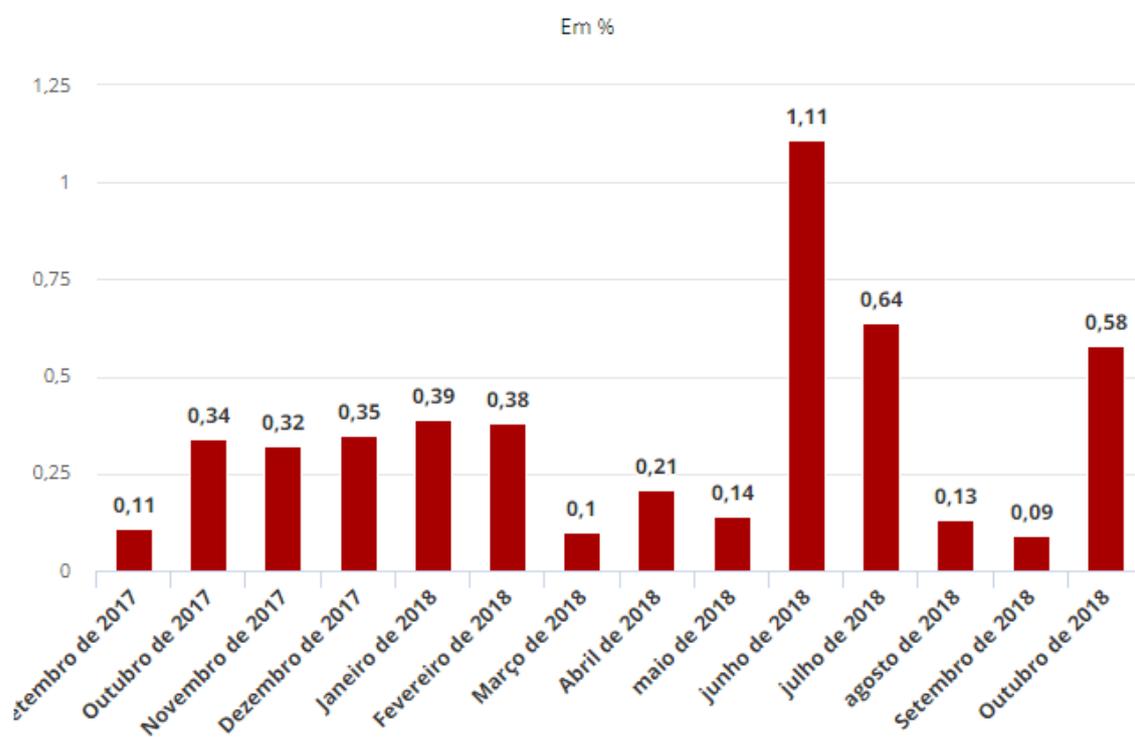
Fonte: Ministério do trabalho(2018)

O crescimento no mês de setembro representou um crescimento de 0,36% em relação a contratações de carteira assinada em 2018, desde a crise brasileira, esse foi o melhor resultado apresentado em 5 anos.

Conforme descreve Sousa (2018) Entre as modalidades introduzidas pela reforma trabalhista, o trabalho intermitente teve mais contratações, totalizando 4.281 novas vagas. Este regime ocorre esporadicamente, em dias alternados ou por algumas horas, e é remunerado por período trabalhado.

Já o trabalho em regime de tempo parcial teve saldo positivo de 1.974 vagas. Nesta modalidade, o trabalhador pode ter uma jornada de até 30 horas semanais, sem horas extras, ou de 26 horas, com a possibilidade de até 6 horas extras por semana.

A inflação em outubro de 2018 conforme dados do IBGE fechou em alta de 0,58%, superando a inflação do mês de setembro, O indicador ficou 0,49 ponto percentual (p.p.) acima da taxa de setembro, que foi de 0,09%. O IBGE destacou que foi o maior resultado para um mês de outubro desde 2015, quando ficou em 0,66%. A variação acumulada no ano foi de 3,83% e, em relação aos últimos doze meses, o índice ficou em 4,53%, acima dos 4,28% registrados nos 12 meses imediatamente anteriores.

**Figura 4 – Variação inflacionária no Brasil****Variação mensal do IPCA-15**

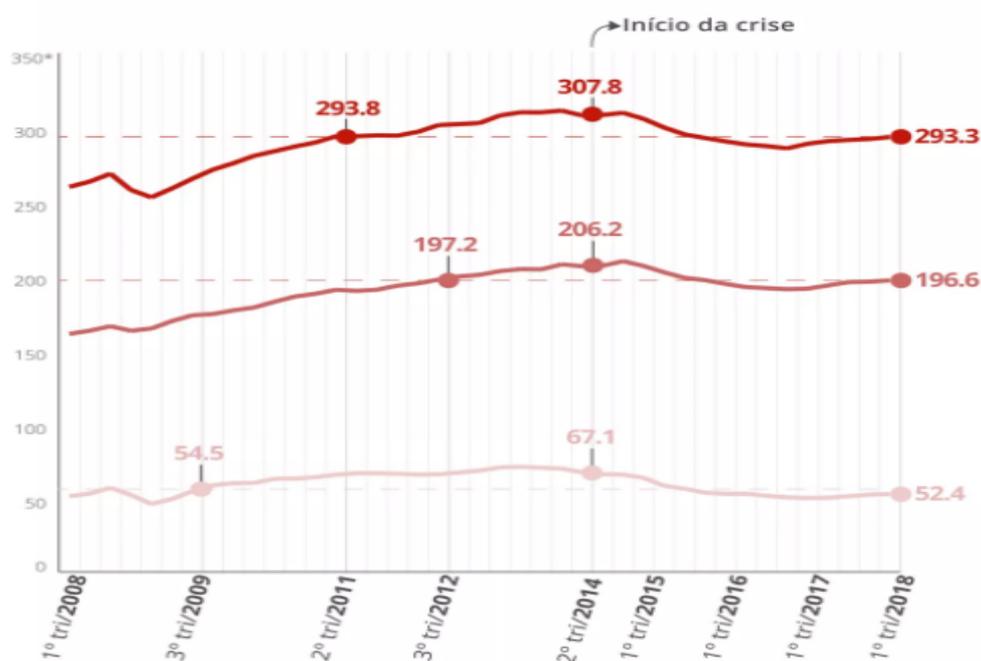
Fonte: IBGE (2018)

A maior influência na alta do indicador na comparação com setembro, segundo o IBGE, partiu dos grupos de alimentação e bebidas e de transportes, que aceleraram, respectivamente, 0,44% e 1,65%. Ambos os grupos respondem por cerca de 70% do IPCA-15 do mês. Em setembro, o grupo de Alimentação e Bebidas registrou queda de 0,41%. Segundo o IBGE, o que impulsionou a alta em outubro foram os preços da alimentação no domicílio, que avançou 0,52% frente a queda de 0,70% de setembro.

Conforme relata Sousa (2018) A previsão dos analistas para a inflação em 2018 subiu de 4,43% para 4,44%, segundo a última pesquisa Focus do Banco Central. Foi a sexta alta seguida do indicador. O percentual esperado pelo mercado, contudo, continua abaixo da meta de inflação que o Banco Central precisa perseguir neste ano, que é de 4,5% e dentro do intervalo de tolerância previsto pelo sistema, a meta terá sido cumprida pelo BC se o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) ficar entre 3% e 6%.

Para 2019, os economistas das instituições financeiras elevaram a estimativa de inflação de 4,21% para 4,22%. A meta central do próximo ano é de 4,25%, e o intervalo de tolerância varia de 2,75% a 5,75%. A taxa básica de juros segue na mínima histórica de 6,50%, e a expectativa do mercado é de que termine o ano neste patamar. Para o fim de 2019, a expectativa do mercado financeiro para a Selic continua em 8% ao ano. Em 2017, a inflação oficial do país ficou em 2,95%, fechando pela primeira vez abaixo do piso da meta fixada pelo governo, que era de 3%.

Em relação ao PIB, após a reforma foi apresentado um crescimento de 0,2% no último trimestre o que demonstra que o crescimento está ocorrendo de forma lenta e gradual, pois muitas empresas ainda não se adaptaram as novas leis e preferem inserir de forma gradual na vida de seus funcionários, logo o resultado esperado pelo ajuste da legislação ocorrerá de forma mais tardia que o previsto. Conforme Sousa (2018) a previsão atual é que a economia brasileira consiga se recuperar em 2021 ou 2022.

**Figura 5 – Recuperação do PIB**

Fonte: Sousa (2018)

A expectativa é que não apenas com a reforma trabalhista e da previdência a situação atual do país melhores, mas esperam-se as ações do novo presidente da república que começará sua atuação em 2019, para que a confiança dos investidores retorne ao país e a economia volte a crescer.

### 2.3 Novas leis trabalhistas

Ocorreram grandes mudanças que impactaram diretamente a vida dos trabalhadores e funcionários, algumas que serão citadas a seguir:

- **Mudança nas férias:** Verifica-se que há uma grande mudança para o trabalhador no que concerne ao direito das férias, pois antes da reforma era possível dividir as férias de trinta dias em 2 períodos de 15, ou tirá-los todos de uma vez, porém a divisão não poderia ser realizada um dos períodos não fosse 10 dias antecedidos ao outro. Com a nova legislação, há uma mudança na possibilidade de divisão das férias e o início das férias. É possível realizar sua divisão em 3 períodos, desde que nenhum desses período tenha menos de 5 dias de férias e não tenham uma distância menor que 15 dias, por exemplo pode ser retirado uma por mês, durante 3 meses. A nova lei proíbe

que as férias sejam dois dias antes ou depois do repouso remunerado, ou feriado. Torna-se optativo a opção do empregador de transformar 1/3 das férias em abono pecuniário, fazendo a conversão no valor da remuneração. Caso seja realizado o abono, ele deve ser requerido 15 dias anterior ao término do período que se abriu mão.

- **Mudança na Jornada de trabalho:** Pode-se verificar que há uma mudança na escala de jornada de trabalho, pois anteriormente a mudança a jornada tinha regulamentação de oito horas diárias, podendo ser incluso mais duas horas como extra, mediante acordo e consenso do empregador e funcionário, a compensação do horário como banco de horas era opcional, ou era incluso na empresa como acordo coletivo. Com a nova legislação é possível que o banco de horas seja pactuado por acordo individual e por escrito, e a compensação da hora deve ser realizada em um período de 6 meses posteriores ao dia realizado. Atualmente não considera-se mais que o período de deslocamento entra a casa do funcionário e o trabalho seja contado como hora, mesmo que o funcionário more longe, O tempo de jornada de trajeto não será mais contabilizado com as horas trabalhadas, assim como o tempo de descanso, ou o período em que o funcionário adentrar as dependências da empresa e realizar atividades que são pertinentes ao seu cargo, como descanso, práticas religiosas, relacionamento social, higiene pessoal, dentre outros.
- **Trabalho Intermitente:** Com a nova legislação foi incluso o trabalho intermitente, onde é possível se realizar o serviço e a empresa pagar apenas pelo tempo de serviço prestado não tendo que pagar o restante das horas, caso não tenha sido trabalhado. Esse trabalho é um serviço não contínuo ofertado a empresa, onde somente por uns dias, meses, ou horas que se oferta o serviço. Para que essa modalidade seja possível é necessário que o contrato seja escrito e registrado na carteira de trabalho com a assinatura de concordância de ambos, tanto do empregador e empregado, e também incluso o tempo de trabalho, o valor da hora do trabalho e local e prazo para o pagamento da remuneração. Com a nova legislação é possível realizar contratações por modalidades diferenciadas, não tendo um vínculo entre o

funcionário e a empresa. Anterior ao exercício do trabalho, 3 dias, é necessário que o empregador solicite os serviços do empregado, e o empregado tem 24 horas para aceitar ou recusar o serviço. No período acordado para o pagamento o empregado deve receber: a remuneração do tempo trabalhado, férias proporcionais com o acréscimo de 1/3, 13º proporcional ao período trabalhado, e todos os adicionais inclusos na legislação. O período em que não foi trabalhado não é remunerado, pois caso tenha a remuneração o contrato intermitente é invalidado, pois durante o período de inatividade o empregado poderá prestar serviço a qualquer outra empresa que exerça ou não a mesma atividade econômica. Em um período de 12 meses o empregado tem direito a férias, logo se durante o período do trabalho intermitente esse período estiver englobado o funcionário que presta serviços pode retirar suas férias. E tem o mesmo direito que o funcionário normal, com o direito de retirar as férias em 3 períodos.

- Mudança no trabalho Remoto: Será possível realizar o trabalho remoto, sem o funcionário se encontrar nas dependências da empresa, com a utilização da tecnologia da informação, eventuais comparecimentos na empresa não modifica o regime de trabalho, e o período do trabalho remoto deve ser o mesmo período que o trabalho nas dependências da empresa. Essa modalidade deve estar contida no contrato de trabalho, onde serão especificadas as necessidades do empregador. A alteração pode ser realizada durante o período presencial de trabalho desde que se tenha o acordo mútuo entre ambas as partes e esteja registrado no aditivo contratual. O prazo para a transição é de 15 dias, e tudo deve estar regularizado. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

#### 2.4 O impacto nas vida dos funcionários devido a reforma

As novas legislações promulgadas com a reforma trabalhista afetaram em demasia a vida do trabalhador formal, sejam os que trabalham diretamente na empresa, sejam os terceirizados ou os que realizam os trabalhos intermitentes. Todos foram afetados pela reforma que trouxe mudanças significativas na legislação promovendo assim um grande impacto em suas vidas.

As empresas ainda encontram-se em fase de adaptação da reforma, porém algumas mudanças pertinentes a esse contexto já são visualizadas nos dias atuais. Um dos grandes impactos na vida dos trabalhadores foi em relação as ações judiciais que também afetou bastante a economia empresarial, por conta disso esse assunto será abordado no próximo tópico.

Porém as mudanças sejam nas férias, sejam nas escalas, seja na rescisão de contrato, na redução da participação sindical, ou no não recebimento do seguro desemprego trouxeram grandes impactos na vida do trabalhador, o que ocasiona um certo medo no que será de seu emprego nos próximos anos.

Mesmo que a reforma tenha sido relevante para trazer a economia de volta depois de um grande período de retrocesso, a mudança na legislação atinge de maneira negativa os direitos dos trabalhadores ocasionando que muitos precisam ter uma readaptação no concernente a essa temática.

Uma das pautas da reforma que afeta o trabalhador é em relação ao tempo de jornada para o trabalho, quando o funcionário morava em um local de difícil acesso, a empresa era penalizada tendo que pagar as horas desse transporte ou fornecer o transporte para o funcionário, porém com a atual legislação o tempo de jornada a caminho ou retorno do trabalho não constará mais como hora de trabalho a ser pago, logo as horas “extras” de jornada não seriam pagas, pois segunda a legislação o funcionário não está realizando uma atividade para o empregador.

Em relação a jornada de tempo parcial, a jornada de trabalho era limitada a 25 horas semanais, atualmente a reforma permite duas alternativas: 30 horas semanais, sem a realização de horas extras ou 26 horas semanais com um limite de 6 horas extras. Sendo que as horas extras devem ser pagas com um adicional mínimo de 50%, tendo a possibilidade de compensação de horas. Tal alteração tende a ocasionar a contratação de trabalhadores em regime parcial, em detrimento do regime integral, visto que para o empregador uma das modalidades abarca a possibilidade de pagar apenas por trinta e duas horas semanais ao invés de quarenta

e quatro horas semanais, ou seja, o empregado vai trabalhar menos mas também vai receber menos, nota-se uma alteração material que beneficia o empregador.

Já a possibilidade de fracionamento das férias foi relativamente positivo ao trabalhador sendo possível fracionar em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Ainda em relação às férias, os empregados sob o regime de tempo parcial passam a ter direito a férias de 30 dias após cada período de 12 meses de trabalho, não mais estando sujeitos às regras de férias proporcionais ao número de horas trabalhadas; Possibilidade de fracionamento de férias aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Possibilidade de estabelecimento de salários distintos para empregados com diferença de 04 anos ou mais de prestação de serviços para o mesmo empregador, mantido o requisito atual de 02 anos na mesma função; os requisitos para equiparação salarial não serão aplicáveis quando a empresa adotar, por meio de norma interna, ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada a homologação pelo Ministério do Trabalho.

A equiparação salarial somente será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando extinta a possibilidade de equiparação com paradigmas remotos.

Muitas outras mudanças foram realizadas de forma a afetar a vida do trabalhador, atualmente o grande desafio das empresas é adaptar a legislação na vida dos funcionários sem trazer grandes danos.

## 2.5 O impacto nas empresas devido à reforma

A reforma trabalhista trouxe grandes benefícios as empresas e veio com um meio facilitador na interação entre a empresa e os funcionários. Diversos aspectos na legislação mudaram de forma a auxiliar a economia empresarial a reduzir os seus gastos com os funcionários e criar novas possibilidades de criar novos postos de emprego com um salário reduzido aos funcionários, e permitiu uma maior flexibilização em seus contratos, para que assim consigam ofertar mais empregos, mesmo apresentando uma instabilidade ao funcionário atual.

Um dos aspectos que pode ser considerado é em relação a responsabilidade empresarial é onde verifica-se que a identidade entre os sócios não caracteriza que há um grupo econômico, não é um grupo que atua em conjunto na empresa. Porém há uma limitação em relação ao sócio retirante em relação as obrigações trabalhistas relativas ao período em que teve o papel de sócio na empresa, e as ações pertinentes a dois anos após a averbação societária que dispõem a sua saída, ou seja por um período de 2 anos o sócio ainda tem que cumprir as ações trabalhistas da empresa.

Sendo assim as obrigações trabalhistas da empresa que foi adquirida por uma nova companhia passam a ser suas obrigações,, não podendo ter alterações da empresa sucessora por um determinado período de adaptação. No caso de fraude a empresa sucessora se torna responsável pelas ações trabalhistas.

Outro ponto é em relação as ações trabalhistas, pois os custos para realizar uma ação trabalhista por conta de um funcionário que abriu uma ação judicial era alto, além de ter que pagar todos os honorários dos advogados para a defesa da empresa, com a mudança na legislação, cerca de 15% dos honorários dos advogados é pago por quem perde a ação, e se for verificado que a ação do funcionário não procede ele deve ressarcir o investimento da empresa na ação judicial. Essa foi uma das mudanças que trouxe um grande impacto dentro das empresas, por conta da redução econômica com os gastos com as ações, além de o número de funcionários que abriram ações após a mudança na legislação reduziu drasticamente.

Conforme descreve o Dieese (2018) sobre os principais pontos acerca do tema que está em regulamentação, há contratos precários que estão se juntando com os contratos temporários que fora, aprovados pela Lei 13.429/2017 que garante ao empregador a variedade de contratações de forma a minimizar os seus custos, para o trabalhador isso significa uma menor proteção trabalhista, mas para o empregado um acréscimo em seus lucros.

Essa parte que concerne na legislação é referente a abertura de novos postos de trabalhos menores que substituiriam os grandes postos de trabalho, por exemplo, um setor que tem um posto de trabalho com um salário relativamente alto, equivalente a 10 salários mínimos ou mais, pode ser substituído por 3 postos menores, com funcionários que recebam até 2 salários mínimos, é uma grande economia para as empresas, porém traz inseguranças para o trabalhador.

A nova legislação também que a rescisão de contrato deve ser realizada com o acordo entre ambas as partes tanto do empregador como do empregado, e há uma possibilidade de negociação do banco de horas.

As negociações coletivas tem um papel essencial na regulação das relações de trabalho, porém há uma proteção em torno disso para o trabalhador, é necessário que seja assegurado no mínimo uma segurança trabalhista ao funcionário.

Um elemento a ser considerado segundo Dossiê (2017) é o grau de internacionalização da economia, que reduz as margens das empresas que integram uma cadeia global e que possuem uma reduzida capacidade de incidência sobre estas cadeias. Em 2015, o Brasil representava 1,3% do comércio mundial e um quinto desse comércio era realizado com a China. Desde 2011 se intensificaram, especialmente no âmbito do Plano Brasil Maior, as pressões da indústria por subsídios, isenções, desonerações e regimes especiais. Essa passou a ser a principal estratégia empresarial diante de um câmbio valorizado, que favorece as importações de máquinas e componentes e a substituição da produção nacional por importados, promovendo dessa forma a desindustrialização.

Entre 2010 e 2014, a participação da indústria no valor adicionado caiu de 27,4% para 23,8%, sendo que a maior queda ocorreu na indústria de transformação, de 15,0% para 12,0%, enquanto o setor de comércio e serviços aumentou, passando de 67,8% para 71,2%.

Na concepção de Lipietz (2014) o comportamento do mercado de trabalho influencia diretamente a própria demanda agregada, tendo consequências sobre a pobreza, a desigualdade e a distribuição de renda. A redução dos empregos formais amplia as inseguranças e a precariedade, produzindo um forte impacto sobre o mercado de consumo, pois os trabalhadores tendem a gastar o que ganham. O estreitamento do mercado de consumo pela ausência de demanda forçará, necessariamente, um processo de reconcentração de renda em mãos do capital, comprometendo o próprio desenvolvimento e aumentando os níveis de pobreza. Além disso, com a queda brutal do consumo, setores inteiros deixam de produzir internamente e migram para outros mercados mais rentáveis. Se não há mercado para os seus produtos, não haverá novos investimentos privados.

Ou seja, na concepção empresarial as reformas mesmo que reduzam os direitos trabalhistas auxiliam no desempenho econômico das empresas que são

possibilitadas de criarem novos postos de trabalho fornecendo uma elevação no índice de trabalho formal e auxiliando no avanço da economia brasileira, fazendo com que ela saia de sua estagnação.

Além das novas leis auxiliarem mais no investimento, e o dinheiro usado em burocracias sindicais ser usado em investimento para o aumento da produtividade que eleva a economia do país e auxilia na sustentação de mais empregos para a população se retirar do trabalho informal, como é a situação de muitos trabalhadores atualmente.

## 2.6 Adaptação das empresas as novas leis

Atualmente é visto uma grande preocupação das empresas em conseguir realizar a integração das mudanças organizacionais de maneira efetiva, por conta de isso ter uma solução para como realizar a implantação da reforma trabalhista tanto na empresa como na vida de seus funcionários é essencial.

As novas legislações trazem impactos relevantes na vida dos trabalhadores sendo necessário a equipe administrativa buscar as melhores formas de realizar sua implantação de maneira que o impacto seja minimizado. Atualmente as empresas tem buscado realizar as implantações iniciais das novas legislações nos novos funcionários e gradualmente fazendo a inserção na vida dos antigos empregados.

É necessário também que o time de RH esteja preparado para fornecer todas as informações pertinentes as mudanças e seja capaz de por meio de palestras e reuniões explicar que uma grande mudança está sendo ocasionada na empresa devido a inserção dessas novas leis.

Para as empresa segundo Dossiê (2017) descreve as contratações, mesmo em contextos de maior dinamismo econômico, vêm ocorrendo com redução de salários, ou seja, a remuneração média de um contratado pode ser entre 10% a 30% inferior em comparação com o salário do trabalhador dispensado no mesmo setor econômico. A rotatividade sempre foi utilizada como mecanismo de ajuste dos salários. Entre 2014 e 2017, conforme dados da PNAD contínua, a desocupação aumentou de 7,2% para 13,7% e os rendimentos médios 26 efetivamente recebidos no emprego principal caíram em torno de 4%. Com a reforma trabalhista, os

empregadores buscam facilitar a rotatividade ainda mais, reduzindo os custos de dispensa.

Com a aplicação da reforma nas empresas há uma redução de 13% na remuneração média do trabalhador contratado, quando comparado aos desligados. Isso indica que ou as contratações ocorrem em setores e ocupações que remuneram menos, e levanta a hipótese que ou os efetivos estão sendo simplesmente substituídos por trabalhadores que recebem salários menores para desempenhar as mesmas funções. A diferença pode alcançar até 35% nas atividades financeiras e 20% na indústria de transformação. As menores diferenças estão justamente naquelas ocupações em que a média salarial já está bem próxima do salário mínimo, os serviços domésticos.

A reforma tanto da previdência, como trabalhista como as novas legislações de ação judicial auxiliam bastante no desempenho empresarial, porém as empresas precisam gradualmente se adaptarem as novas mudanças e por meio delas adequarem seus funcionários e usarem como alternativa de investimento na economia brasileira.

As novas leis já estão em vigor, porém poucas estão adaptadas a aplicar todo o processo legislativo, conforme a adaptação for realizada uma grande diferença econômica no país será vista, pois a economia do país caminha juntamente com a legislação e as maneiras que o jogo político brasileiro é realizado. Atualmente a única preocupação das empresas é se a mudança na corporação política que rege o país permanecerá com as mesmas leis ou irá retirá-las e novamente o Brasil passará por um grande retrocesso econômico fechando muitas portas de emprego.

### **3 ESTUDO DE CASO**

#### **3.1 A empresa**

A empresa que foi analisada foi o grupo EcoRodovias, é uma empresa que tem como o foco a gestão e operação das rodoviárias com sede em São Paulo. Atualmente é um dos principais grupos de infraestrutura e logística intermodal do Brasil e possui dez concessionárias de rodovias que chegam a alcançar 2,6 mil Km de extensão. Algumas de suas principais rodovias são: a ponte Rio-Niterói, a rodovia de Anchieta, a Rodovia dos Imigrantes, dentre outros.

A empresa foi fundada em 1997 ela Primav Construções e Comércio Ltda, do Grupo CR Almeida, empresa com 50 anos de atuação no setor de construção pesada e responsável por importantes projetos de infraestrutura no Brasil. A partir de 1998, passou a contar com a parceria estratégica da europeia Impregilo International N.V., do Grupo Impregilo S.p.A, maior construtora de capital aberto da Itália, primeiramente na Ecovias dos Imigrantes, e, em 2002, na EcoRodovias, por meio de compra de participação acionária. Em 2013, a Impregilo vendeu sua participação acionária na EcoRodovias.

Em 04 de maio de 2016, o Gruppo Gavio, um dos maiores conglomerados de infraestrutura da Itália, com mais de 1.400 Km de rodovias sob administração, passou a fazer parte do grupo de controle da EcoRodovias.

A primeira experiência da empresa, já com foco na estratégia de atuar em corredores de importação e exportação e em importantes eixos turísticos, se deu ainda em 1997, quando o Grupo passou a controlar a Ecovia Caminho do Mar, concessionária que administra 137 quilômetros de rodovias entre a capital paranaense e o Porto de Paranaguá. Em 1998, a EcoRodovias conquistou mais duas concessões: a Ecovias dos Imigrantes, que opera a principal ligação da região metropolitana de São Paulo com o Porto de Santos, o Polo Petroquímico de Cubatão e as praias da Baixada Santista; e a Ecosul, concessionária que administra o Polo Rodoviário de Pelotas, no Rio Grande do Sul, acesso ao Porto de Rio Grande e ao litoral gaúcho.

Em 1999, o Grupo deu mais um grande passo para sua consolidação no mercado de infraestrutura com o início das obras de construção da pista descendente da Imigrantes, projeto que estava parado desde a década de 70 e que a Ecovias tirou do papel em menos tempo do que o previsto. Pelas modernas tecnologias de gestão ambiental utilizadas, o projeto foi considerado obra de referência para o BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento). A nova pista foi entregue em dezembro de 2002.

A experiência desenvolvida com as primeiras concessões foi decisiva para a aquisição, em 2007, da Ecocataratas, empresa que administra a BR 277, de Guarapuava a Foz do Iguaçu, acesso ao Mercosul e à região turística de Foz do Iguaçu; e para vencer a licitação que deu direito à operação do Corredor Ayrton

Senna/Carvalho Pinto, em 2009, pela Ecopistas, que liga a capital paulista ao Vale do Paraíba, às praias do litoral norte e ao Porto de São Sebastião.

No Espírito Santo, o Grupo passou a operar a ECO101, no trecho da BR-101 que liga o Rio de Janeiro até o trevo de acesso ao município de Mucuri na Bahia, em 2013. Já em 2015, mais uma conquista de orgulho para a EcoRodovias: a entrada no Rio de Janeiro por meio da Ecoponte (Ponte Rio-Niterói), que administra os 13,2 quilômetros de extensão da Ponte Presidente Costa e Silva e seus trechos de acessos, totalizando 23,4 quilômetros de extensão.

No setor de logística, o início da operação aconteceu em 2006, com a criação do Ecopátio Cubatão e o início das obras, seguida, em 2007, da concepção do Ecopátio Imigrantes. Em 2010, ocorreu a aquisição, por meio da Elog, braço de logística do Grupo, de parte da operação do grupo Colúmbia.

Na área portuária, a EcoRodovias começou a atuar em 2012 com a aquisição do antigo Complexo Tecondi. No ano seguinte, dando continuidade à integração entre as empresas, o Complexo mudou de nome para Ecoporto Santos.

A admissão do Grupo no Novo Mercado aconteceu em abril de 2010, com sua Oferta Pública de Ações (IPO).

Hoje, a EcoRodovias é uma das principais companhias de infraestrutura logística do Brasil, com cerca de 6 mil colaboradores, sete concessões de rodovias, uma empresa de logística e um terminal portuário com atuação em seis Estados.

### 3.2 Mercado

A EcoRodovias Infraestrutura e Logística S.A é um grupo empresarial brasileiro que tem foco na administração de concessões rodoviárias em seis grandes estados: São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, Rio Grande do Sul, Espírito Santo e Bahia.

Em 2010 a empresa abriu capital para um novo mercado, onde começou a fazer parte da bolsa de valores brasileira, esse fato ocorreu devido à eficácia da governança corporativa da empresa.

O controle acionário da empresa é da acionista Primav Infraestrutura dos Grupos Gavio e CR Almeida que detém 64% das ações de toda a companhia, 33,5% de suas ações são negociadas no mercado e 2,5% são da empresa Igli também do grupo Gavio.

O valor do grupo no mercado em dezembro de 2017 era de 6,9 bilhões de reais. A empresa fechou o ano de 2017 com 3.533 colaboradores.

Uma notável diferença de mercado pode ser observada nos resultados anuais da empresa entre os anos de 2016 e 2017, período em que a reforma trabalhista teve sua implantação no país impactando a forma de trabalho de muitas empresas brasileiras, até mesmo a EcoRodovias.

A EcoRodovias Infraestrutura e Logística S.A. é um grupo empresarial brasileiro atuante no setor de infraestrutura, com foco na administração de concessões rodoviárias em seis estados – São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraná, Rio de Janeiro, Espírito Santo e Bahia. [102-1](#), [102-6](#)

Sediada em São Paulo (SP), a Companhia começou a atuar no final da década de 1990 por meio da concessionária Ecovia Caminho do Mar e teve sua estruturação corporativa em 2000. Desde 2010, quando abriu capital, faz parte do Novo Mercado, segmento mais exigente da bolsa de valores brasileira (B3), reflexo de suas práticas avançadas em governança corporativa. [102-3](#), [102-5](#)

O controle acionário é da acionista Primav Infraestrutura (64%), de propriedade dos Grupos Gavio e CR Almeida, e 33,5% de suas ações são negociados no mercado (B3 – sigla ECOR3), e os 2,5% restantes são detidos pela Igli, uma empresa do Grupo Gavio. O valor de mercado do Grupo, em dezembro de 2017, era de R\$ 6,9 bilhões.

Ao longo de 18 anos de história, a conquista de concessões rodoviárias estratégicas permitiu ao Grupo posicionar-se entre os principais de infraestrutura do Brasil, com uma operação que dá acesso a regiões como os portos de Santos e Paranaguá e a rodovias que circundam os maiores centros urbanos das regiões Sul e Sudeste. A Companhia encerrou 2017 com uma força de trabalho de 3.533 colaboradores diretos (considerando a holding, as concessionárias e o Ecoporto).

Um investimento que foi realizado por alguns anos foi o setor de logística portuária e intermodal, por meio das empresas Ecoporto e Elog. Em dezembro de 2017, foi anunciada a venda da Elog Sudeste para a Multilog S.A, no valor total de R\$ 90 milhões. Detentora de porto seco, centro de distribuição, operação de transporte e centros aduaneiros, a Elog foi administrada pela EcoRodovias ao longo de oito anos. Sua alienação está em linha com o planejamento estratégico – que preconiza foco total no segmento de concessões.

Nos dois anos que antecederam 2017, a conjuntura macroeconômica do Brasil afetou o volume de tráfego e carga e exigiu habilidades de gestão, eficiência e controle de custos que mobilizaram as unidades de negócio. Em 2017, com a retomada da economia, o tráfego cresceu 3,8%, a receita líquida pró-forma do Grupo chegou a R\$ 2,6 bilhões e o Ebitda pró-forma comparável consolidado alcançou R\$ 1,7 bilhão, 15% a mais que em 2016.

A partir do primeiro trimestre de 2018 a empresa começou a abater a conta das despesas com vendas do Ecoporto passou na receita, conforme regulamentação IFRS 15 - Receitas de Contratos com Clientes, que gerou uma receita líquida pró-forma de R\$629,8 milhões no terceiro trimestre de 2018 e R\$1.875,4 milhões no em setembro de 2018 gerando uma elevação de +1,4%. A receita líquida pró-forma das concessões rodoviárias atingiu R\$594,5 milhões e R\$1.783,7 milhões em setembro de 2018 gerando uma elevação de +0,2%, em função do impacto da não cobrança dos eixos suspensos dos caminhões que será objeto de reequilíbrio contratual.

### 3.3 Mudanças após a Reforma

Após a reforma trabalhista algumas mudanças podem ser observadas na empresa principalmente no que concerne ao trabalho terceirizado, a contribuição ao INSS e ao pagamento do FGTS. Uma grande mudança verificada na empresa foi a elevação do contrato terceirizado após a mudança na legislação e a redução com os

gastos dos contratos mesmo com a elevação da contratação, verifica-se também, que após 2017 os benefícios foram reduzidos, representando uma redução dos postos de trabalho de alto escalão para os postos menores, pois há um acréscimo no número de funcionários em 2018 devidos as obras que foram regularizadas para se iniciar nesse ano.

Figura 6 – Variação entre 2016 e 2017

<b>CUSTOS OPERACIONAIS E DESPESAS ADMINISTRATIVAS (em milhões de R\$)</b>	<b>4T17</b>	<b>4T16</b>	<b>Var.</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>Var.</b>
Pessoal	88,6	88,5	0,1%	330,7	332,6	-0,6%
Conservação e Manutenção	21,5	21,4	0,5%	81,7	82,3	-0,8%
Serviços de Terceiros	46,0	42,9	7,2%	172,6	152,3	13,4%
Seguros, Poder Concedente e Locações	26,3	27,1	-2,9%	103,8	102,9	0,9%
Outros	15,5	11,9	30,9%	55,8	69,7	-19,9%
<b>CUSTOS CAIXA</b>	<b>197,9</b>	<b>191,7</b>	<b>3,2%</b>	<b>744,6</b>	<b>739,9</b>	<b>0,6%</b>
Custo de Construção de Obras	185,2	128,3	44,4%	586,5	451,4	29,9%
Provisão para Manutenção	39,1	40,3	-3,0%	118,6	104,7	13,3%
Depreciação e Amortização	107,9	77,6	39,1%	418,5	340,0	23,1%
<b>CUSTOS OPERACIONAIS E DESPESAS</b>	<b>530,0</b>	<b>437,8</b>	<b>21,1%</b>	<b>1.868,3</b>	<b>1.636,0</b>	<b>14,2%</b>

Fonte: EcoRodovias (2018)

O serviço terceirizado apresentou aumento de R\$21,5 milhões (+43,5%) sendo R\$19,7 milhões devido à revisão de preços dos serviços prestados pela empresa de Serviços no quarto trimestre de 2016, com repasse das reduções de custos ocorridas ao longo de 2016 naquele trimestre. Desconsiderando esse repasse, houve aumento de R\$ 4,1 milhões no 4T17 (+6,1%).

Observa-se na figura 5 que mesmo com a elevação do serviço terceirizado há uma redução no custo com pessoal, de 0,6%, sendo proveniente da redução dos altos postos de trabalhos, para postos mais reduzidos com o salário menores.

Figura 7- Variação do 4T de 2016 para o 4T de 2017

DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS (em milhares de R\$)	4T17	4T16	VAR. 4T17 vs 4T16
<b>RECEITA BRUTA</b>	<b>928.130</b>	<b>810.076</b>	<b>14,6%</b>
Receita com Arrecadação de Pedágio	643.640	582.277	10,5%
Receitas Acessórias e Outras	24.935	20.977	18,9%
Receitas Ecoporto Santos	74.356	78.542	-5,3%
Receita de Construção	185.199	128.280	44,4%
Deduções da Receita Bruta	(77.886)	(64.549)	20,7%
<b>RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA</b>	<b>850.244</b>	<b>745.527</b>	<b>14,0%</b>
<b>Custo dos Serviços Prestados</b>	<b>(464.000)</b>	<b>(498.179)</b>	<b>-6,9%</b>
Pessoal	(52.640)	(56.031)	-6,1%
Conservação e Manutenção	(20.437)	(20.598)	-0,8%
Serviço de Terceiros	(28.520)	(144.521)	-80,3%
Poder Concedente, Seguros e Locações	(23.982)	(21.995)	9,0%
Depreciação e Amortização	(105.672)	(77.858)	35,7%
Outros	(8.467)	(8.611)	-1,7%
Provisões para manutenção	(39.083)	(40.285)	-3,0%
Custo construção de obras	(185.199)	(128.280)	44,4%
<b>LUCRO BRUTO</b>	<b>386.244</b>	<b>247.348</b>	<b>56,2%</b>

Fonte: EcoRodovias (2018)

Na figura 6 é possível observar quem em comparação com o ano anterior, mesmo com a contratação elevada da pessoa terceirizada há uma redução de gastos com a terceirização de 80%, representando que mesmo que novas contratações tenham sido realizadas o gasto final foi reduzido devido as mudanças na legislação que facilitaram as empresas de realizarem os contratos intermitentes.

O custo com o pessoal também apresentou uma redução de 6,1%, porém a maior relevância para essa redução foram os cortes realizados nas empresas devido à elevação da inflação em 2016 que afetou diretamente a economia da empresa.

Já em 2018 observa-se uma grande redução no custo de serviço, na contratação do pessoal, na contribuição de FGTS e benefícios. Em 2018 verifica-se também que mesmo com a elevação da contratação de mais pessoas, elevando o número de colaboradores, há uma redução nos gastos com a contratação destes, pois os novos funcionários já adentram na empresa com as regularizações atualizadas, fazendo assim com que a empresa tenha uma redução no custo do profissional.

Figura 8 – Variação entre o 3T de 2017 e 2018

Indicadores Financeiros (em milhões de R\$)	3T18	3T17	Var.	9M18	9M17	Var.
<b>Holding e Serviços</b>						
Receita Líquida	40,6	42,8	-5,1%	124,4	129,9	-4,2%
Custos e Despesas Operacionais	(52,7)	(55,4)	-4,9%	(145,7)	(159,2)	-8,5%
(+) Depreciação e Amortização	7,5	8,5	-12,1%	22,1	25,8	-14,2%
<b>Custos Caixa</b>	<b>(45,2)</b>	<b>(46,9)</b>	<b>-3,6%</b>	<b>(123,6)</b>	<b>(133,4)</b>	<b>-7,4%</b>
(+) Outras receitas e despesas operacionais	0,2	0,2	4,5%	0,5	0,4	8,2%
<b>EBITDA</b>	<b>(4,5)</b>	<b>(4,0)</b>	<b>12,4%</b>	<b>1,3</b>	<b>(3,1)</b>	<b>-141,6%</b>

Fonte: EcoRodovias (2018)

Verifica-se que a redução com as despesas operacionais é de 8,5%, tanto em maquinário quanto em pessoas, ampliando assim a margem de lucro da empresa.

Figura 9 – Custos operacionais em 2017

#### Custos Operacionais e Despesas Administrativas Consolidadas por Natureza

CUSTOS OPERACIONAIS E DESPESAS ADMINISTRATIVAS (em milhões de R\$)	3T18	3T17	Var.	9M18	9M17	Var.
Pessoal	84,8	80,0	6,0%	237,9	242,1	-1,7%
Conservação e manutenção	21,2	20,9	1,4%	62,4	60,1	3,8%
Serviços de Terceiros	40,4	41,7	-3,2%	122,6	126,6	-3,2%
Seguros, Poder Concedente e Locações	25,5	25,8	-1,3%	80,5	77,6	3,8%
Outros	16,6	12,6	31,1%	48,5	40,3	20,4%
<b>CUSTOS CAIXA</b>	<b>188,4</b>	<b>181,0</b>	<b>4,1%</b>	<b>551,9</b>	<b>546,7</b>	<b>0,9%</b>
<b>CUSTOS CAIXA (Excluindo ECO135)</b>	<b>184,0</b>	<b>181,0</b>	<b>1,6%</b>	<b>547,0</b>	<b>546,7</b>	<b>0,1%</b>
Custo de Construção de Obras	136,9	166,5	-17,8%	400,8	401,3	-0,1%
Provisão para Manutenção	32,3	36,4	-11,1%	71,2	79,5	-10,5%
Depreciação e Amortização	117,2	105,8	10,8%	346,4	310,6	11,5%
<b>CUSTOS OPERACIONAIS E DESPESAS</b>	<b>474,9</b>	<b>489,8</b>	<b>-3,0%</b>	<b>1.370,3</b>	<b>1.338,2</b>	<b>2,4%</b>

Fonte: EcoRodovias (2018)

A receita líquida totalizou R\$40,6 milhões (-5,1%) no 3T18 e R\$124,4 milhões (-4,2%) no 9M18, devido a economias repassadas pela empresa de Serviços às concessões rodoviárias. Os custos caixa apresentaram redução de 3,6% no 3T18 e de 7,4% no 9M18, em função de gastos com consultoria para otimização de custos e CAPEX no 3T17. No 3T18 a Companhia apresentou gastos de R\$5,1 milhões em função da remuneração e despesas com os Comitês Independente e de gestão de Crise.

Figura 10 – Variação entre 2017 e 2018

**(Reais Mil)**

Código da Conta	Descrição da Conta	Acumulado do Atual	Acumulado do Exercício
		Exercício 01/01/2018 à 30/09/2018	Anterior 01/01/2017 à 30/09/2017
7.02	Insumos Adquiridos de Terceiros	-5.987	-4.170
7.02.02	Materiais, Energia, Servs. de Terceiros e Outros	-5.987	-4.170
7.03	Valor Adicionado Bruto	-5.987	-4.170
7.04	Retenções	-9.195	-13.516
7.04.01	Depreciação, Amortização e Exaustão	-503	-503
7.04.02	Outras	-8.692	-13.013
7.04.02.01	Amortização de investimentos	-8.692	-13.013
7.05	Valor Adicionado Líquido Produzido	-15.182	-17.686
7.06	Vir Adicionado Recebido em Transferência	412.206	418.600
7.06.01	Resultado de Equivalência Patrimonial	404.142	412.522
7.06.02	Receitas Financeiras	12.427	9.488
7.06.03	Outros	-4.363	-3.410
7.06.03.01	Resultado de operações descontinuadas	-4.363	-3.410
7.07	Valor Adicionado Total a Distribuir	397.024	400.914
7.08	Distribuição do Valor Adicionado	397.024	400.914
7.08.01	Pessoal	15.497	15.062
7.08.01.01	Remuneração Direta	14.967	13.281
7.08.01.02	Benefícios	234	431
7.08.01.03	F.G.T.S.	296	1.350
7.08.02	Impostos, Taxas e Contribuições	0	-3.593

Fonte: EcoRodovia (2018)

Verifica-se que há uma grande variação entre 2017 e 2018 em relação a redução do FGTS, dos benefícios, taxas e contribuições a funcionários, além de se verificar uma redução com gastos de pessoal.

A nova legislação ajudou bastante no desempenho da empresa, elevando os resultados e auxiliando na elevação da receita o que propicia uma maior oferta de trabalho abrindo maiores possibilidades para o mercado.

A reforma trabalhista trouxe consigo a oportunidade de crescimento para o país auxiliando na redução das despesas das empresas para que elas possam ofertar mais postos de trabalho e melhorar a situação atual do país em relação a desemprego.

## CONCLUSÃO

Por meio do estudo detalhado acerca da temática abordada, podemos perceber que as novas legislações vigentes do trabalho trouxeram grandes impactos nas empresas, auxiliando na redução de custo e na melhor transição de postos de trabalho sem ter uma preocupação com a burocracia trabalhista brasileira.

A nova legislação trouxe maior flexibilidade ao trabalhador propiciando que novos postos de trabalho fossem criados de maneira que a empresa não fosse prejudicada por retirar um grande posto e substituí-lo por postos menores.

Com a redução também do sindicalismo é possível verificar que as empresas possuem uma maior interação com os funcionários, negociando com ele de forma que beneficie a ambos.

Todas as mudanças realizadas foram com o intuito de melhorar a economia, muitas mudanças ainda estão previstas a ocorrer no ano de 2019, como a reforma da previdência com o intuito de melhorar a economia, espera-se que no futuro não se tenha apenas o impacto positivo para as empresas, porém que o funcionário também se beneficie das novas legislações, pois atualmente o que verifica-se é que para a retomada dos empregos e a retirada de milhões de trabalhadores do mundo informal, faz-se necessário reduzir os direitos trabalhistas com o intuito de beneficiar as empresas.

Esse método é visto como um auxiliador para a geração de novos empregos, porém o que se pode verificar é que os novos empregos são pequenos postos de trabalho, e uma elevação na terceirização e no trabalho intermitente, desvalorizando assim o trabalhador.

Economicamente para a empresa a mudança é benéfica, pois consigo vem uma grande redução de custos, além de reduzir os gastos com ações judiciais trabalhistas.

Muitos pontos positivos são relevantes na reforma, porém a benefício econômico das empresas e não do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. Ed. São Paulo: Atlas. 2002.

CAMPOS, A. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**. 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017

CHAGAS, Paulo Victor. **Após 6 meses, efeitos da reforma trabalhista são controversos, o que mudou?** 2018

DIEESE, Departamento intersindical de estatística e estudos econômicos. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Número 178. Nota técnica. 2107.

GILL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas. 1999.

NÉRICI, I.G. **Introdução à lógica**. 5ª Edição. São Paulo: Nobel, 1978.

NETO, F. Zimmermann Carlos. **Direito do Trabalho**. Editora Saraiva. 2005.

ORSI, Renata. PEREIRA, Leone. **Reforma Trabalhista**. Reta final OAB. Revista dos Tribunais, São Paulo. 2018.

SANTÍN, Janaína Rigo. **A evolução histórica da justiça do trabalho e os direitos sociais no Brasil**. Revista do Corpo Discente do Programa de Pós-Graduação em História da UFRGS. 2009.

SOARES, Wilcinete Dias. **Breve esboço sobre a evolução histórica do direito do trabalho no plano internacional e brasileiro.** 2005.

SOUTO, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil.** Volume I, parte II. São Paulo: LTr. 2017.

SOUSA, Yvna. **Brasil gera em Setembro 137,3 mil empregos com carteira assinada.** Globo. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/10/22/em-setembro-brasil-gerou-1373-mil-empregos-com-carteira-assinada.ghtml>, acessado em : 21 de outubro de 2018.