



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE/PB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

LANA TAYANE ALVES DE FREITAS

**A REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO PARA OS EMPREGADORES NA
ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

CAMPINA GRANDE

2019

LANA TAYANE ALVES DE FREITAS

**A REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO PARA OS EMPREGADORES NA
ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Manuel Soares da Silva

CAMPINA GRANDE

2019

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F866r Freitas, Lana Tayane Alves de.

A reforma trabalhista e seu impacto para os empregadores na adoção do contrato de trabalho a tempo parcial [manuscrito] / Lana Tayane Alves de Freitas. -2019.

18 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2019.

"Orientação : Prof. Me. Manuel Soares da Silva , Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Reforma trabalhista. 2. Consolidação das leis do trabalho. 3. Contrato de trabalho. I. Título

21. ed. CDD 344

LANA TAYANE ALVES DE FREITAS

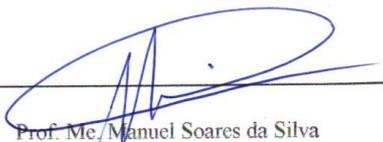
A REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO PARA OS EMPREGADORES NA
ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao Departamento do Curso de
Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito para a obtenção do grau de
bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Contabilidade Tributária.

Aprovada em: 22/11/2019.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Manuel Soares da Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Ádria Tayllo Alves Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Sidney Soares de Toledo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
2.1 CLT e Sua Importância na Relação Empregado x Empregador	6
2.2 Reforma Trabalhista	7
2.3 Contrato de Trabalho a Tempo Parcial Pré e Pós Reforma.....	8
3 METODOLOGIA.....	11
3.1 Tipologia da Pesquisa	11
3.2 Delimitação do Tema.....	12
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	12
4.1 Demonstração dos Cálculos do Salário.....	12
4.2 Demonstração dos Cálculos das Férias.....	13
4.3 Vantagens e Desvantagens na Adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial	14
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
REFERÊNCIAS.....	16

A REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO PARA OS EMPREGADORES NA ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Lana Tayane Alves de Freitas¹

RESUMO

Como resultado de constantes mudanças nas rotinas das empresas pelo incremento da tecnologia ao longo dos anos, fez-se necessário a criação de leis trabalhistas para adaptarem-se às realidades do mercado e da economia. Com isso, após mais de 70 anos da primeira lei de cunho trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, houve a Reforma Trabalhista, em 2017, que veio com o pressuposto de criar novos postos de trabalho e o resultado seria menos pessoas na informalidade. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar o impacto da adoção do contrato de trabalho a tempo parcial para os empregadores pós reforma trabalhista, e desenvolveu-se através de uma pesquisa bibliográfica, com enfoque qualitativo. A pesquisa também se utiliza do método comparativo para análises e obtenção dos resultados. Dentre os resultados obtidos através dos cálculos realizados, tem-se que, pós reforma trabalhista, o contrato de trabalho a tempo parcial tornou-se, de certa forma, desvantajoso para o empregador, visto que aumentou os seus custos, trouxe uma inconstância no número de horas trabalhadas, bem como, o tempo que o empregado passou a se ausentar da empresa no que se refere a férias, todavia, apesar dos custos mais altos, trouxe vantagens quando se trata da realização de horas extras. No cunho social, às alterações nessa modalidade de contrato trouxeram benefícios ao trabalhador no tocante à conversão de parte das férias em abono pecuniário, como também seu aumento de dias de férias.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Contrato de Trabalho a Tempo Parcial.

ABSTRACT

As a result of constant changes in corporate routines as technology has increased over the years, it has been necessary to create labor laws to adapt to market and economic realities. Thus, after more than 70 years of the first labor law, the Consolidation of Labor Laws, there was the Labor Reform in 2017, which came with the assumption of creating new jobs and the result would be fewer people in informality. In this sense, the present study aims to analyze the impact of the adoption of part-time employment contract for employers after labor reform, and was developed through a bibliographical research, with qualitative focus. The research also uses the comparative method for analysis and obtaining the results. Among the results obtained, it has been found that, after labor work contract has become somewhat disadvantageous to the employer, since it increased its costs, brought about an inconsistency in the number of hours worked, as well as the time the employee spent away from the company with regard to vacation, however, despite the higher costs, brought advantages when it comes to working overtime and converting part of the vacation into cash allowance.

Keywords: Labor Reform. Consolidation of labor laws. Part-time work contract.

¹ Aluna de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
E-mail: lana.thayane77@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Desde a criação do Direito do Trabalho no Brasil, legislação consolidada em 1943 através do Decreto-Lei (DL) nº 5.452 em 1º de Maio de 1943, o problema da efetividade de sua aplicabilidade sempre demandou atenção. As características brasileiras de mercado de trabalho, historicamente marcadas pela informalidade, incoerência dos vínculos e prolongado excedente de mão de obra, juntamente com a modernidade do padrão de industrialização adotados no país e as oscilações na economia brasileira no século passado, constituíram um contexto bastante desfavorável à implementação de um sistema protetivo para a sociedade e de direitos trabalhistas que garantisse dignas condições de trabalho para a sociedade brasileira.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1º de Maio de 1973, trouxe para o Brasil o conceito de proteção, direitos e deveres do trabalhador, pois nela consta as leis que devem ser seguidas seja dentro do ambiente de trabalho ou não, vale salientar que a CLT não beneficia, de certa forma, apenas o trabalhador, visto que também há direitos que o empregador possui. Diante da necessidade de atualização dessas Leis, visto que a CLT já possui mais de 70 anos de sua criação, veio a proposta de uma reforma, nomeada como Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467 de 2017, reforma essa que teve como seu principal argumento a idealização de novos postos de emprego, visto que o Brasil se encontrava em uma crise econômica, e com isso trouxe mais flexibilização, como por exemplo, o trabalho intermitente e o teletrabalho, e também visou aumentar a terceirização no país.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019), foram criadas 294 mil vagas de emprego no segundo semestre de 2019, isso significa um aumento de 0,9% em comparação ao primeiro semestre deste ano. As vagas criadas na indústria foram responsáveis por 49,7% desse total e 39% foram empregos na área da educação. O setor público, teve aumento de 2,6% no semestre. Em contrapartida, o número de pessoas sujeitas a informalidade aumentou, a pesquisa mostrou que são 24,1 milhões nesta situação, 1,6% a mais que no trimestre anterior e 5% a mais que no segundo trimestre do ano passado.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT tem como uma de suas funções prestarem assistência aos países para que alcancem o pleno emprego, visando isto, adotou a Convenção nº 175 e a Recomendação nº 182 para estabelecer os princípios do Trabalho a Tempo Parcial, incentivando tal forma de contrato, que surgia como uma alternativa de empregabilidade com baixo custo. Desta forma, o contrato de trabalho a tempo parcial visava uma forma de contenção de custos, como também uma ferramenta de inclusão no mercado de trabalho de diversas classes. Juntamente com a Reforma Trabalhista, surgiram alterações nesse tipo de modalidade de contrato, faz jus uma análise de suas alterações diante do cenário brasileiro.

Diante do exposto, surge um estudo que tem o seguinte questionamento: **Qual o impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial pós Reforma Trabalhista para os empregadores?**

Nesse sentido o objetivo geral deste estudo é verificar o impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial pós Reforma Trabalhista para os empregadores. Para chegar a um resultado satisfatório, essa pesquisa teve como objetivos específicos: (I) Verificar as características e principais mudanças do contrato através da Lei nº 13.467 – Reforma Trabalhista; (II) Demonstrar através de cálculos as mudanças nesse tipo de modalidade de

contrato e (III) Apresentar as vantagens e desvantagens da adoção do contrato de Trabalho a Tempo Parcial pós Reforma Trabalhista.

O presente estudo justifica-se uma vez que é preciso analisar a Reforma Trabalhista no que diz respeito às suas pretensões, que trouxe uma roupagem de desemprego ao Brasil, que na verdade veio acompanhada de milhões de empregos informais, ou seja, sem carteira assinada. Segundo o IBGE, o número de empregados sem carteira assinada chegou ao número recorde de 11,7 milhões de pessoas, com 3,4% a mais que o primeiro trimestre e 5,2% a mais que o segundo trimestre de 2018. O coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE,

Cimar Azeredo (2019), afirma que a informalidade atinge 38,15% dos trabalhadores. Juntamente a isso, analisar a Reforma Trabalhista e as suas alterações e impactos no Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, trazendo para a prática suas mudanças e agregando mais artigos sobre este tema no âmbito contábil. No campo social, a pesquisa torna-se relevante por trazer novos conhecimentos para os profissionais de contabilidade acerca do tema pós reforma trabalhista, bem como uma comparação com antes e depois, o qual pode ajudar o empregador na tomada de decisões.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CLT Na Relação Empregado x Empregador

Com o fim da exploração da mão de obra gratuita, em 1888, que tiveram início as discussões sobre a resolução de conflitos entre patrões e empregados no Brasil. As contratações dos serviços assalariados impulsionaram os debates, que foram intensificados pela ação da Revolução Industrial nas décadas de 1930 e 1940, onde o Brasil passava por crises de greves e revoltas sociais provenientes de condições precárias de trabalho. Somente em 1º de Maio de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, essa consolidação trouxe, entre outros pontos, a flexibilização das leis do trabalho.

Mannrich afirma que a flexibilização envolve o conflito entre duas concepções: a intervencionista, concebendo uma função social ao Estado, o qual através do direito do trabalho promove a proteção do empregado; e a liberal, visão pela qual o Estado deve ater-se às suas atribuições mínimas. A partir disso, nota-se que a consolidação teve como função promover uma igualdade jurídica diante de uma desigualdade econômica entre as partes contratantes e contratadas.

Segundo Rocha (2005, p.8):

A flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil surgiu com o intuito de adaptar esse dinamismo à realidade laboral. Pode-se cometer erros, mas toda construção científica é passível de enganos. Entretanto, tem a obrigação de mostrar todos os lados da questão.

A CLT, em seu art. 3º dispõe que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante salário”. Não havendo nenhuma distinção de empregos ou à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico ou manual.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º estabelece uma valorização das entidades sindicais, estabelecendo uma flexibilização dos acordos coletivos. Do mesmo modo, em seu art. 7º atribui uma série de medidas protetivas laborais visando assegurar os empregados de todas as áreas todos os seus direitos, entre elas podemos citar:

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Dessa forma, a criação da CLT trouxe aparatos de regulamentação trabalhista tanto para os empregadores quanto para os empregados de todas as categorias e segundo Vignoli (2010, p. 12) a flexibilização, nesse sentido, surge como possibilidade de renovação, com diminuição da intervenção do Estado e maior prestígio da negociação coletiva.

2.2 Reforma Trabalhista

No dia 13 de Julho de 2017 foi publicada a Lei nº 13.467/2017 que deu origem a Reforma Trabalhista, reforma essa que alterou em muitos aspectos a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, que teria sido editada pela última vez em 1943. A reforma trabalhista veio com o intuito, também, de formalizar atividades informais e as contratações precárias feitas no Brasil e valorizar a autonomia da vontade individual e coletiva.

Dentro dessas mudanças, pode-se citar algumas principais que causaram um maior conflito após a implantação da MP – Medida Provisória, tem-se como exemplo o fim da contribuição sindical compulsória, passando a ser descontada apenas com autorização dos empregados, como rege o art. 545 da Lei: “Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”, artigo este que causou bastante polêmica dentro de todos os sindicatos do Brasil.

Ainda sobre as principais mudanças, tem-se o fracionamento das férias, que hoje podem ser fracionadas em até três períodos, desde que sejam seguidas as regras existentes no art. 164 § 1º: “Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um”, além de vetada o início de gozo de férias dois dias que antecedem descansos semanais remunerados ou feriados.

Com relação às jornadas de trabalho, a reforma ampliou a jornada de então oito horas diárias, para até doze horas, desde que estejam asseguradas trinta e seis horas de descanso posteriores e continua respeitado o limite constitucional de 44 horas semanais e o limite de 02 horas extras por dia. As rescisões do contrato de trabalho passaram a ser homologadas facultativamente nos sindicatos, sendo possível sua homologação na própria empresa, e sobre as empresas prestadoras de serviço, o art. 5º - D traz: “O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da data de demissão do empregado”.

No que rege as modalidades de contrato de trabalho, a Lei 13.467/2017 proporcionou formalidade para empregados, por exemplo, em regime de teletrabalho, em seu art. 75 – B expõe: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Como também trouxe formalização para o contrato intermitente, que rege o art. 443, § 3º:

Considera-se intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador [...]

Diante disto, ainda sobre as mudanças sobre contrato de trabalho, tem-se as modificações à cerca do contrato de trabalho a tempo parcial, contrato este que o presente estudo abordará especificamente.

2.3 Contrato de Trabalho a Tempo Parcial Pré e Pós Reforma

Criado através da Convenção 175, da OIT de 1994, o trabalho a tempo parcial foi inicialmente visto como uma ferramenta empregatícia, ou seja, capaz de gerar empregos e postos de trabalho, juntamente com a aceitação das empresas, explicada pela carga horária reduzida. As regras que regiam essa modalidade foram anexadas no texto da CLT em 2001, assim como determinava o art. 58-A, reformulado pela reforma trabalhista de 2017: “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais”. Dito isto, por tratar-se de uma duração especial, foi fixado o máximo de 25 horas, não sendo exigido a carga máxima diária de 08 horas.

O contrato de trabalho a tempo parcial foi criado com o objetivo de buscar a redução das demissões, ampliação de contratações, retirar o máximo de pessoas da informalidade laboral, tendo os empregados todos os seus direitos trabalhistas assegurados, tais como FGTS, segurança do trabalho, previdência social, adicionais legais, previdência social, entre outros. Tal contrato pode ser aplicado tanto nas novas contratações como nas já existentes, fato este previsto no art. 58-A, §2º da CLT: “Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva”, ou seja, apenas poderá ser considerado trabalhador parcial com regulamentação através do instrumento coletivo.

Com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, esse contrato sofreu alterações expressivas nas suas principais características, pode-se citar uma das mudanças no próprio art. 58-A, onde rege o contrato da seguinte maneira:

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Dito isto, percebe-se a flexibilização atuando como principal justificativa da mudança expressiva no contrato de trabalho parcial, pois, através da mudança, o empregador terá mais uma opção sobre qual modalidade parcial deseja seguir, desde que cumpra com as regras de horas máximas suplementares.

a) Salário

O salário desse tipo de modalidade de contrato deverá ser pago proporcionalmente à sua jornada semanal, em relação aos funcionários que cumprem as mesmas funções em tempo integral, conforme previsto no art. 58-A, § 1º. Com relação ao Descanso Semanal Remunerado (DSR), de acordo com o que prevê a Lei nº 605/49, é devido ao empregado que trabalhou durante a semana anterior, cumprindo integralmente a sua jornada de trabalho, neste caso, a DSR está incluída no valor do salário do empregado contratado na modalidade descrita, diferentemente do que ocorre no caso do trabalhador contratado como horista, por exemplo, onde o cálculo da sua DSR deverá ser feito separadamente. Salvo se houverem horas extras, no caso de o contrato ser de vinte e seis horas ou menos, onde haverá a incidência da DSR sobre o valor das horas, tendo um limite, como já exposto, de seis horas por mês.

b) Horas Extras

Antes da Reforma Trabalhista, tinha-se que o empregado sob o regime de tempo parcial não poderia prestar horas extras, expresso claramente no art. 59, § 4º da CLT. A regra era alheia a qualquer necessidade que porventura a empresa pudesse ter de exceder o horário do trabalhador parcial, e a empresa ficaria passível de autos de infração por descumprimento da legislação.

Assim as novas regras que regem as horas extras, liberadas, desse tipo de modalidade de contrato, conforme previsto no art. 58-A, pode haver legalmente até seis horas extras semanais, sendo o contrato do tipo não excedente a vinte e seis horas. Em seu parágrafo 3º, o legislador expressa que os valores das horas extras deverão ser pagos com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário hora normal do empregado, salvo situação mais favorável expressa em convenção ou acordo coletivo. E na hipótese de o contrato ser inferior a jornada de 26 horas semanais, o pagamento também deverá ser realizado em cima do mesmo percentual, também limitadas a seis horas extras semanais, segundo o § 4º. Porém, vale salientar que para o empregador a possibilidade de realizações de horas extras por parte do empregado trouxe uma caracterização também positiva, visto que o funcionário poderá realizar trabalhos extraordinários quando for solicitado ou seja necessário.

A legislação traz ainda mudanças no que rege a compensação de horas, visto que foram liberadas legalmente, seguem as regras do contrato de trabalho normal, em seu art. 58-A, § 5º, a CLT expressa que:

As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

c) Férias

Em relação as férias, anterior à reforma, eram tratadas de acordo com o art. 130-A da CLT, que regia que a cada período de doze meses de vigência do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, o trabalhador teria direito a, no máximo, dezoito dias de férias, existindo regras e proporções de acordo com o quadro a seguir:

Quadro 1: Jornada de trabalhos e dias de férias

Jornada Semanal	Dias de Férias
Até 05 horas	08 dias
Mais de 05 horas até 10 horas	10 dias
Mais de 10 horas até 15 horas	12 dias
Mais de 15 horas até 20 horas	14 dias
Mais de 20 horas até 22 horas	16 dias
Mais de 22 horas até 25 horas	18 dias

Fonte: Elaboração própria, 2019

E em seu parágrafo único, o art. 130-A regia que: “O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá seu período de férias reduzido à metade”, ou seja, o empregado que tivesse, por exemplo, uma jornada semanal de até cinco horas e tivesse mais de sete faltas injustificadas no período, este teria direito apenas a quatro dias de férias. Outro fato, era a impossibilidade de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário, tendo em vista o art. 143 da CLT, em seu § 3º:

Art. 143 – É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

...

§ 3o O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Pelas regras atuais, o tempo de direito de um funcionário contratado a regime de trabalho parcial a férias, passou a ser regido pelo art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho, o mesmo que rege o contrato de trabalho normal, no qual o empregado terá direito a até 30 dias de férias, segundo as regras:

Quadro 2: Tabela de férias pós-reforma

Dias de Falta	Dias de Férias
Até 05 faltas	30 dias
De 6 a 14 faltas	24 dias
De 15 a 23 faltas	18 dias
24 a 32 faltas	12 dias

Fonte: Elaboração própria, 2019

Dito isto, independentemente do número de horas trabalhadas por semana, se o empregado tiver até cinco faltas injustificadas no período de doze meses de vigência do contrato, terá direito a trinta dias de férias, que podem ser fracionadas mediante acordo entre empregador e empregado, em até três períodos, sendo um deles não inferior a quatorze dias e o outro não inferior a cinco dias corridos cada um, previsto no art. 134 da CLT. Através disso, o legislador buscou equiparar o empregado que trabalha a tempo parcial do trabalhador normal, visto que tem as mesmas funções e o mesmo piso salarial dentro da empresa.

d) Décimo Terceiro Salário

A legislação não prevê tratamento especial para o trabalhador contratado para trabalhar menos de quarenta e quatro horas semanais do trabalhador normal, visto que, o empregado a regime de tempo parcial também terá direitos a décimo terceiro salário no mês de dezembro e conseqüentemente deverá ser pago nos mesmos moldes em que é devido aos demais empregados, salvo se houver parcelas variáveis, onde deverão ser adotados os mesmos procedimentos legais que se aplicam a todos os trabalhadores.

e) Quadro Comparativo

Uma vez que foram expostos esses pontos acerca das mudanças referentes ao contrato de trabalho a tempo parcial, segue um quadro comparativo que expõe as mudanças de uma forma direta:

Quadro 3: Comparativo das principais mudanças.

Mudanças	Antes da Reforma	Depois da Reforma
Forma de adesão	Opção manifestada diante da empresa	Regra mantida
Duração Semanal	Máximo 25 horas, sem a possibilidade de horas extras	Máximo de 30 horas, sem H.E, ou 26 horas

Horas Extras	Não permitido	Máximo de 06 horas, desde que na jornada de até 26 horas semanais
Compensação de Jornada	Não permitido	Permitido
Abono de férias	Não permitido	Permitido
Fracionamento de férias	Não permitido	Permitido
Dias de Férias	Até 05 horas: 08 dias Mais de 05 horas até 10 horas: 10 dias Mais de 10 horas até 15 horas: 12 dias Mais de 15 horas até 20 horas: 14 dias Mais de 20 horas até 22 horas: 16 dias Mais de 22 horas até 25 horas: 18 dias	Art. 58-A, CLT, §7º
Venda de 1/3 de Férias	Não permitido	Art. 58-A, CLT, §6º

Fonte: Elaboração própria, 2019

3. METODOLOGIA

3.1 Tipologia da Pesquisa

Para alcançar os seus objetivos, a presente pesquisa tem um enfoque caracterizado como qualitativo, pois tem o intuito de analisar o Contrato de Trabalho a Tempo Parcial antes e depois da Reforma Trabalhista. Segundo Richardson (1999), a pesquisa qualitativa pode “contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades dos comportamentos dos indivíduos”.

A referida pesquisa caracteriza-se, também, como explicativa, que de acordo com Gil (1999), as pesquisas explicativas buscam identificar os eixos que contribuem ou determinam para que ocorra algum referido fenômeno. Esse tipo de pesquisa aumenta o conhecimento do que se é pesquisado pelo fato de explicar a razão e a origem das coisas. A revisão bibliográfica foi o procedimento adotado para a obtenção dos dados da pesquisa, ainda segundo Gil, a pesquisa bibliográfica é desenvolvida diante de materiais já elaborados, como livros e artigos científicos.

Essa pesquisa também utiliza do método comparativo para a obtenção de seus resultados, que segundo Fachin (2006), comparando-se semelhanças e diferenças entre dados, a relevância entre os temas estudados pode ser melhor explicada. Podendo ser considerada também uma pesquisa exploratória, pelo fato de possuírem poucas informações sobre o objeto de estudo.

O material utilizado para pesquisa abrange domínios públicos relacionados ao tema, dentre elas as publicações avulsas em páginas constantes na rede mundial de computadores (internet), bem como livros que podem ser encontrados on-line, artigos científicos e trabalhos publicados em revistas. As tabelas expostas no estudo são de elaboração própria e os dados que constam nos mesmos foram colhidos na própria CLT, através da internet.

A análise comparativa entre o referido contrato antes da reforma e depois da reforma realizada nesse estudo foi concretizada a partir de cálculos com números hipotéticos buscando apontar as principais vantagens e desvantagens do contrato depois das novas leis adotadas, bem como demonstrar as suas regras, salientando o que beneficia, ou não, o empregador.

3.2 Delimitação do Tema

O tema se propôs a analisar as vantagens e desvantagens do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial no que rege a aplicabilidade de horas extras, levando em conta sua base para férias, décimo terceiro salário e aviso prévio, e a principal mudança dessa tipologia de contrato, que são as férias. Vale salientar que essas mudanças alteraram tanto no sentido financeiro e laboral para o empregador quanto no âmbito social para o empregado.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção será apresentada uma simulação baseada em cálculos trabalhista acerca da contratação de um funcionário sob o regime de tempo parcial antes e depois da reforma trabalhista, considerando as suas novas regras diante da possibilidade de horas extras.

Levando em consideração que o funcionário é mensalista, contratado com uma jornada diária de 5 horas de segunda-feira a sexta-feira, com salário normativo de R\$ 1.000,00 e que o mês possua 25 dias úteis e 5 não úteis, além de fazer 5 horas extras mensais.

4.1 DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS DO SALÁRIO

Quadro 4: Demonstração dos cálculos do salário

Passos	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
1º Valor da hora:	R\$ 1.000,00 / 220h = 4,54	R\$ 1.000,00 / 220h = 4,54
2º Jornada Semanal:	5h x 5 dias = 25 horas por semana	5h x 5 dias = 25 horas por semana
3º Horas Extras 50%:	-	R\$ 4,545455 x 0,5 = 2,272727; R\$ 4,545454 + 2,272727 = R\$ 6,82
4º Valor das Horas Extras	-	R\$ 6,818182 * 5 = R\$ 34,09
4º DSR	-	R\$ 34,09 / 25 dias uteis * 5 dias não úteis = R\$ 6,82
5º Jornada Mensal:	25h x 5 semanas = 125 horas mês	26 h x 5 semanas = 130 horas mês
6º Calcular o Salário Mensal:	125 horas x 4,545455 = 568,18 por mês	125h x 4,545455 = 568,18 + 34,09 + 6,82 = R\$ 609,09
Valor do Salário:	R\$ 568,18	R\$ 609,09

Fonte: Elaboração própria, 2019

Diante do exposto, no tocante ao salário, pode-se observar que a possibilidade de realizar horas além de onerar mais o empregador no caso de alguma eventual hora extra, fará base para férias, décimo terceiro salário e aviso prévio e também caso não haja horas extras, o valor do salário permaneceria o mesmo.

Anteriormente à reforma, tinha-se um trabalhador a tempo parcial com horas trabalhadas constantes, conseqüentemente o valor do salário também seria, e depois nesse tipo de contrato até 26 horas com a possibilidade de até 06 horas extras, temos uma inconstância de horas, vale salientar, também, que se a mesma modalidade de contrato fosse a opção de 30 horas, sem a possibilidade de horas extras, resultaria em um salário mais oneroso para o empregador.

Porém, vale a observação que o empregado poderá, eventualmente, fazer horas extras para finalizar algum trabalho que por ventura esteja pendente e o empregador não será penalizado perante a lei, o que não ocorria anteriormente.

No que diz respeito as férias, principal mudança nesse tipo de contrato, o funcionário seria remunerado com base no valor que seria devido de acordo com os dias trabalhados acrescidos de mais 1/3, e após a reforma, o empregado receberá por 30 dias de férias, como um trabalhador normal, acrescidos de 1/3 constitucional, além das possíveis médias sobre horas extras realizadas.

4.2 DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS DAS FÉRIAS

Diante do exposto, segue um quadro comparativo com os valores de cálculos de férias antes e depois da Reforma Trabalhista, sendo considerado a incidência de horas extras nas férias e que caso não haja horas extras, os valores das médias serão desconsiderados.

Quadro 5: Demonstração dos cálculos das férias

Passos	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Dias de direito:	18 dias	30 dias
Valor das férias:	1000,00 / 30 dias * 18 dias = R\$ 340,91	R\$ 568,18
Médias de horas extras:	-	5 horas extras * 12 meses / 12 = 5; 5*6,82 = R\$ 34,10
DSR das horas extras:	-	R\$ 6,82
1/3 de férias	R\$ 340,91 / 3 = R\$ 113,64	R\$ 609,10 / 3 = R\$ 203,03
Remuneração das férias:	R\$ 454,54	R\$ 812,13
Valor de 12 dias trabalhados:	R\$ 4,545455 * 60 horas = 272,72	-
Custo do funcionário em mês de férias:	R\$ 727,26	R\$ 812,13

Fonte: Elaboração própria, 2019

Percebe-se a principal mudança desse tipo de contrato, diante das simulações de cálculos, que há uma perda para o empregador em dois aspectos, primeiro que anteriormente à reforma o funcionário teria de férias apenas 18 dias, retornando ao trabalho mais cedo e o empregador ainda não pagaria o terço constitucional de férias referente a esses 12 dias que seriam trabalhados posteriormente, sendo assim o funcionário custava para a empresa R\$ 727,26 pelo mês que estaria de férias, depois da reforma, o mesmo funcionário passou a ter direito a 30 dias de férias, sendo desconsiderado um possível abono, isso significa que a empresa passará mais tempo sem o funcionário presente, e ainda pagará o terço constitucional em sua integridade, resultando em um valor de férias de R\$ 812,13, um aumento de cerca de 11,67% na remuneração que arcará o empregador caso haja incidência de horas extras. Caso não houvesse a aplicabilidade de horas extras, o valor das férias depois da reforma ficaria em R\$ 771,21, retirando as médias das horas, resultando em um aumento de cerca de 6,04%, ou seja, ainda seria mais oneroso para o empregador.

Também pode-se observar que mesmo que não houvesse horas extras, a remuneração do empregado a tempo parcial ainda seria mais elevada, resultando uma desvantagem financeira para o empregador. Por outro lado, no tocante ao lado social, tem-se uma vantagem para o empregado, pois a partir do momento que o funcionário passa a ter os seus 30 dias de

férias, este tende a voltar com mais desenvoltura ao trabalho que, além de interferir positivamente na saúde do trabalhador, representará uma produtividade melhor do funcionário para com suas atividades laborais.

Como dito anteriormente, a legislação não prevê um tratamento diferenciado com relação ao décimo terceiro salário para o contrato de trabalho a tempo parcial, assim será utilizado o que está previsto no art. 2º do Decreto nº 57.155 de 03 de Novembro de 1965: A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral”.

4.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS NA ADOÇÃO DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL PÓS REFORMA TRABALHISTA

A seguir será apresentado um quadro com as respectivas vantagens e desvantagens da adoção deste contrato pós reforma, levando em consideração o cunho financeiro e social.

Quadro 6: Vantagens e desvantagens na adoção do contrato.

Vantagens	Desvantagens
1 - Possibilidade de conversão das férias em abono;	1 - O contrato se tornou mais oneroso para o empregador, especialmente se houverem horas extras na modalidade de até 26 horas;
2 - Possibilidade de realização de horas extras;	2 - Após liberação de horas extras, além do aumento da remuneração, há uma inconstância de horas trabalhadas e as horas fará base para férias, décimo terceiro salário e aviso prévio.
	3 - Aumento do número de dias de férias, fazendo com que o empregador fique mais dias com o funcionário fora da empresa, sendo, talvez, necessária a contratação de outro funcionário para ocupar suas funções;
	4 – Aumento do valor do pagamento obrigatório de 1/3 de férias constitucional;

Fonte: Elaboração própria, 2019.

Diante do exposto, nota-se que após a reforma trabalhista tem-se mais desvantagens do que vantagens na adoção do contrato de trabalho a tempo parcial para o empregador, isso porque foram elevados os custos, bem como a estadia do funcionário fora da empresa.

O surgimento e aprovação da Lei vieram com várias propostas de melhorias, como por exemplo, o combate ao desemprego. Indo contrariamente a esse ponto, Manoel Teixeira, Juiz do Trabalho menciona que:

Uma das críticas mais contundentes, entretanto, que a ela se tem formulado diz respeito ao governo haver optado pelo combate ao desemprego mediante o sacrifício

de certos direitos tradicionais dos trabalhadores (...). Tem-se argumentado, ainda, que nos países em que leis semelhantes foram instituídas a taxa de desemprego não diminuiu. Como ocorreu, por exemplo, na Argentina e na Espanha. Tanto é verdadeira essa afirmação que, nesse último país, a legislação dessa natureza foi tornada sem efeito (...)

Porém, mesmo desvantajoso em alguns aspectos para o empregador, caso haja alguma contratação, a empresa estará protegida juridicamente, desde que sejam cumpridas todas as regras que rege o contrato. Vale salientar que, no que diz respeito ao lado social, para o empregado foi vantajoso principalmente no tocante aos dias de direito a férias, pois esse passou a ter os seus 30 dias, quando antes só teria, no máximo, 18 dias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como objetivo de estudo as alterações no Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, o presente artigo se propôs a analisar suas principais mudanças, que se enfatizou, principalmente, nas férias e liberação de horas extras, trazendo cálculos a fim de simular uma contratação de acordo com as leis atuais e um quadro comparativo com as principais vantagens e desvantagens baseado no principal objetivo de estudo, bem como discorrer sobre a Reforma Trabalhista.

Os objetivos foram alcançados através de um comparativo financeiro de antes e depois, haja vista que suas formas de cálculos foram alteradas. Os resultados encontrados trazem uma alteração negativa para o empregador, principalmente no que diz respeito ao custo das férias, como também, socialmente, trouxe vantagens para o empregado, sobretudo com relação aos dias de férias.

A Reforma Trabalhista foi dita com uma reforma inevitável e necessária pelo fato da Consolidação das Leis do Trabalho ser uma ferramenta ultrapassada, cerca de 70 anos de sua criação, porém, vale salientar que dos 510 artigos que compõem a parte do direito individual do trabalho, somente cerca de 75 permanecem com a sua redação original, ou seja, apenas 14,7% dos dispositivos não sofreram qualquer tipo de alteração.

O governo chegou a dizer que a Lei 13.467/2017 abriria espaço para a geração de até 6 milhões de empregos no Brasil. Em 2018, segundo dados do governo, o Brasil criou cerca de 529 mil empregos, em anos de maior crescimento da economia, no entanto, a criação anual de empregos no país girava na casa dos milhões. Segundo o IBGE, pesquisa de 2019, o desemprego atinge 11,8% dos brasileiros, cerca de 12,6 milhões de pessoas, uma queda de 0,7% no trimestre encerrado em julho. No entanto, o total de trabalhadores do setor privado sem carteira de trabalho assinada atingiu 11,7 milhões de pessoas, o maior contingente desde 2012. A quantidade de trabalhadores por conta própria também atingiu o seu maior patamar: 24,2 milhões, significando mais 343 mil pessoas neste contingente. O gerente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, Cimar Azeredo (2019), afirma que: “Desde o início da crise econômica, a inserção por conta própria vem sendo ampliada em função da falta de oportunidade no mercado formal. Um dos sinais de recuperação do mercado de trabalho, dada experiências em crises anteriores, é a redução desta forma de inserção, que atingiu o nível mais alto neste trimestre”.

Diante deste cenário, concluiu-se que no que rege o contrato de trabalho a tempo parcial, a reforma trabalhista juntamente com seus aumentos de custos, tendo em vista os cálculos apresentados, trouxe desvantagens, para o empregador, na adoção desse tipo de contrato de trabalho, e com isso poderá diminuir as taxas de contratações formais, consequentemente, causando desemprego naquelas pessoas que eram contratadas para trabalhar em dias específicos, que não podem trabalhar o dia todo, ou que não possuem mão de obra tão qualificada. Ou seja, não há critérios relevantes que levem o empregador a

contratação de um trabalhador a tempo parcial, visto que a sua maior relevância, que eram os dias e o valor de férias, se tornou a mesma de um contrato de trabalho normal.

Lembrando que, no que se refere ao cunho social, tivemos vantagens para o empregado, principalmente no que diz respeito às férias, tanto sua venda de 1/3 quanto seu novo direito a até 30 dias de férias.

A maior limitação desta pesquisa concentra-se em um trabalho tão somente bibliográfico, sendo assim, torna-se relevante, pois busca de forma didática apresentar as mudanças que ocorreram relacionadas ao contrato de trabalho a tempo parcial e vem contribuir para o enriquecimento teórico junto aos profissionais de contabilidade, empregadores e estudantes que posteriormente venham a pesquisar essa modalidade de contrato depois de suas mudanças.

Propõe-se para futuras investigações pesquisas de campo para verificar se as contratações de trabalhadores a tempo parcial aumentaram ou diminuíram pós Reforma Trabalhista, como também pesquisas envolvendo o nível de conhecimento dos contadores sobre as particularidades desta forma de contratação, visto que tais profissionais servem como ponte entre o empregado e o empregador, podendo ajudar nas tomadas de decisões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AS NOVAS regras do trabalho a tempo parcial: perspectiva crítica. **JOTA**, São Paulo, p. 1-5, 21 dez. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-clt-e-terceirizacao-10082017>. Acesso em: 10 out. 2019.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O PROCESSO DE ELABORAÇÃO DA CLT: HISTÓRICO DAS CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS EM 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, [S. l.], ano 03, n. 07, p. 6-15, 26 jul. 2012. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 19 set. 2019.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 5. Ed. [rev.] – São Paulo: Saraiva, 2006, p.40.

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

MANNRICH, Nelson. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. AASP. **Revista do advogado**. São Paulo, n. 54, dez. 1998, p.32.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções OIT por número. em:

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm>. Acesso em: 01. set. 2019.

REFORMA trabalhista: 'Foi um equívoco alguém um dia dizer que lei ia criar empregos', diz presidente do TST. **BBC NEWS BRASIL**, [S. l.], p. 20-25, 3 jul. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2019/07/03/reforma-trabalhista-foi-um-equivoco-alguem-um-dia-dizer-que-lei-ia-criar-empregos-diz-presidente-do-tst.htm>. Acesso em: 11 set. 2019.

REFORMA Trabalhista, CLT e Terceirização. **JOTA**, São Paulo, p. 5-9, 10 ago. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-clt-e-terceirizacao-10082017>. Acesso em: 18 out. 2019.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 80.

ROCHA, R. F. **Flexibilização das leis trabalhistas brasileiras no combate ao desemprego**. 2005. 70 f. Monografia (Pós Graduação em Direito do Trabalho) – Pós-Graduação Lato Sensu, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2005.

PESQUISA Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. [S. l.]: IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=destaques>. Acesso em: 5 set. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 04. set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 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. [S. l.], 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 9 set. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 04. set. 2019.

BRASIL. **Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm. Acesso em: 02. set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 02. set. 2019.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 80.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Contrato temporário de trabalho - comentários à Lei N. 9.601/98. **Revista LTR**, São Paulo, v. 62, n. 02, 1998. p. 151- 161.

VIGNOLI, V. A. **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações**. 2010. 100 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010

AGRADECIMENTOS

Àquele que me sustenta em todos os momentos, e que sem Ele nada seria possível: Deus! Obrigada por todas as conquistas e dificuldades até aqui, me fortaleceram cada dia mais.

Aos meus pais, José Zélio e Lucinéia Freitas, pelo amor, apoio e incentivo sempre que precisei e pelo exemplo diário! Amo vocês infinitamente!

Ao meu noivo e meu amor, Higor Ferreira, por toda compreensão, companheirismo e apoio durante todos esses anos, sem você talvez não tivesse chegado até aqui.

Às minhas amigas de infância, Bruna Lima e Mylla Christie, obrigada por todas as confidências, amizade e carinho que perdura por mais de 10 anos, vocês são minhas irmãs!

Às amigas que a UEPB me presenteou, Carol Siqueira e Klyane Cabral, vocês foram essenciais nessa longa caminhada de quase 5 anos, levarei para vida toda!

Aos demais amigos que fiz durante todos esses anos, tanto na UEPB como no trabalho, vocês foram essenciais para agregar o conhecimento necessário para o exercício da profissão.

Ao meu orientador, Manuel Soares da Silva, por todas as correções e auxílio sempre que necessário.

Aos demais professores da UEPB, por todo ensinamento e conselhos durante todo esse tempo de graduação.