

EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS: PROVISÕES E PASSIVOS CONTINGENTES TRABALHISTAS NAS COMPANHIAS DE CAPITAL ABERTO DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Alexandre Evaristo Pinto

Professor Doutor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA/USP). Professor Doutor da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV). Doutor em Direito Econômico, Financeiro e Tributário pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD/USP). Doutorando em Controladoria e Contabilidade pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA/USP). Mestre em Direito Comercial pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD/USP). Especialista em Direito Tributário pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD/USP). Conselheiro do Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional (CRSFN). Conselheiro do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF). Ex-julgador do Tribunal de Impostos e Taxas de São Paulo (TIT/SP) e do Conselho Municipal de Tributos de São Paulo (CMT/SP).

Aline Cristina de Araújo Silva

MBA IFRS pela Fipecafi e Mestranda em Contabilidade na Central Queensland University.

Carlos Henrique de Oliveira

Doutor em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela USP. Ex-Presidente do CARF.

SUMÁRIO: 1 Introdução 2 A reforma trabalhista 3 O mercado de telecomunicações 4 O reconhecimento contábil de provisões e passivos contingentes à luz do CPC 25 5 Análise das provisões e passivos contingentes das companhias abertas de telecomunicações 6 Conclusões 7 Referências.

RESUMO: As profundas mudanças nas relações de trabalho decorrentes do desenvolvimento tecnológico e da dinâmica populacional brasileira foram cruciais para a reforma trabalhista, promulgada pela Lei n. 13.467/2017. A partir de tal cenário, o presente trabalho busca identificar os possíveis impactos da Lei n. 13.467/2017 nas demonstrações financeiras de companhias do setor de telecomunicações, mais precisamente nas provisões e passivos contingentes relacionados aos processos trabalhistas. O estudo compreende uma análise exploratória a partir dos dados coletados, sendo as demonstrações financeiras das empresas de telecomunicações de capital aberto, abrangendo o período de 2016 a 2019.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Reforma trabalhista. Lei n. 13.467/2017. Provisões. Passivos contingentes.

EFFECTS OF LABOR REFORM ON FINANCIAL STATEMENTS: PROVISIONS AND CONTINGENT LIABILITIES IN PUBLICLY-HELD COMPANIES IN THE TELECOMMUNICATIONS SECTOR

CONTENTS: 1 Introduction 2 Labor reform 3 The telecommunications market 4 Accounting recognition of provisions and contingent liabilities in light of CPC 25 5 Analysis of provisions and contingent liabilities of publicly-held telecommunications companies 6 Conclusions 7 References.

ABSTRACT: The profound changes in labor relations resulting from technological development and Brazilian population dynamics were crucial to the labor reform, enacted by Law no. 13,467/2017. Based on this scenario, this work seeks to identify the possible impacts of Law no. 13,467/2017 in the financial statements of companies in the telecommunications sector, more precisely in the provisions and contingent liabilities related to labor proceedings. The study comprises an exploratory analysis based on the data collected, being the financial statements of publicly traded telecommunications companies, covering the period from 2016 to 2019.

KEYWORDS: Labor Law. Labor Reform. Law No. 13,467/2017. Provisions. Contingent Liabilities.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, as pressões por reformas no sistema trabalhista decorrem de uma série de fatores, que incluem mudanças na estrutura econômica e social.

A título de exemplificação, José Pastore assinala que as empresas empregam cada vez menos e produzem cada vez mais¹.

Como consequência de tal cenário, o referido autor pontua que as relações de trabalho passam por um grande processo de transformação, visto que a velocidade das inovações tecnológicas faz com que seja necessário um maior e permanente diálogo entre chefes e subordinados, contratantes e contratados, assim como entre fornecedores e consumidores².

Sérgio Pinto Martins assevera que a necessidade de transformação das relações de trabalho por meio de sua flexibilização tem origem na Europa, por volta de 1973, em razão da crise econômica decorrente do choque do petróleo³.

Assim, a flexibilização das normas trabalhistas surge como medida para a manutenção do próprio trabalho, sendo uma resposta ou reação para

1. PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994. p. 12-14.
2. PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994. p. 12-14.
3. MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 14.

legislações rígidas que não resolviam os problemas trabalhistas em momentos de crises econômicas⁴.

Mas, afinal, o que vem a ser a flexibilização das normas trabalhistas?

Para Nelson Mannrich, a flexibilização decorre de um ajustamento do Direito do Trabalho à sociedade pós-industrial⁵.

No mesmo diapasão, Luiz Carlos Amorim Robortella afirma que ela é um instrumento de adaptação das normas à realidade econômica, social e institucional, por meio da participação de trabalhadores e empresários⁶.

Sérgio Pinto Martins a conceitua como o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos que visam a compatibilizar as alterações de ordem econômica, tecnológica, política ou social que impactam nas relações entre capital e trabalho⁷.

A flexibilização visa a conferir uma maior elasticidade às regras trabalhistas ou desregulamentá-las⁸. Vale notar que, sob a ótica do custo do trabalho em um mercado globalizado, há uma tendência de que o capital prefira se alocar em países menos regulados⁹.

Sérgio Pinto Martins aponta diversas causas para essas alterações, dentre as quais: (i) globalização; (ii) crises econômicas; (iii) mudanças tecnológicas; (iv) alto custo dos encargos sociais; (v) aumento do desemprego; (vi) aumento da economia informal, além de aspectos culturais e sociológicos¹⁰.

Arnaldo Sussekind menciona que o movimento de flexibilização das normas trabalhistas decorre diretamente da globalização, da revolução tecnológica e da liberalização comercial¹¹.

Nesse sentido, o referido autor nota que é possível identificar normas esparsas que flexibilizaram as normas trabalhistas, tais quais: (i) a Lei 4.923/1964, que permitiu a redução geral e transitória de salários; (ii) a Lei n. 6.019/1974, que

4. MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 23.

5. MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 72.

6. ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 97.

7. MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 25.

8. MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 21.

9. MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 20.

10. MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 25.

11. SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.

regulamentou o trabalho temporário; e (iii) a Lei n. 9.602/1988, que permitiu a compensação de horários¹².

Ao analisar criticamente o modelo de relações de trabalho inaugurado com a edição da Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT) em 1943, Almir Pazzianoto Pinto aponta que a mais do que septuagenária CLT está esgotada, o que pode ser inferido a partir das estatísticas da Justiça do Trabalho, que demonstrariam como o modelo paternalista tem gerado um grande número de conflitos¹³.

Desse modo, o mencionado autor pontua que o primeiro grande esforço de mudança da CLT ocorreu em 1974, quando houve a instituição de Comissão Interministerial que visava a empreender estudos de atualização, sendo que em 1975 houve a criação de comissão de igual natureza e função. Em 1979, diante do ressurgimento de grandes greves, houve a organização de nova comissão de juristas, com a missão de elaborar anteprojeto de modernização, que foi entregue à Câmara dos Deputados, pelo então Ministro do Trabalho Murilo Macedo; no entanto, o projeto não foi adiante, sendo arquivado anos depois¹⁴.

Almir Pazzianoto também menciona uma nova tentativa de reforma durante o primeiro mandato do presidente Lula, que consistiu na formulação de emendas aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, bem como com a preparação de anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Mais uma vez, os referidos projetos não lograram êxito, dado que não conquistaram o apoio de empregados e empregadores¹⁵.

Por fim, o referido autor pontua que a modernização das relações de trabalho é um dos passos relevantes para o desenvolvimento econômico e a criação de milhões de empregos, no contexto de uma economia globalizada e informatizada, em que há uma exigência por um novo pacto entre governo, patrões e empregados¹⁶.

Tal contexto não passou despercebido no estudo **Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites**, publicado em 2018, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que menciona que, dentre as principais mudanças nos modelos de negócios e nas relações de trabalho, há uma tendência da flexibilização das formas de trabalho e de contratação, que envolve reflexões

12. SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.

13. PINTO, Almir Pazzianoto. 70 anos de CLT. *Revista do Direito Trabalhista*. Brasília, v. 19, n. 4, p. 14-15, abr. 2013.

14. PINTO, Almir Pazzianoto. 70 anos de CLT. *Revista do Direito Trabalhista*. Brasília, v. 19, n. 4, p. 14-15, abr. 2013.

15. PINTO, Almir Pazzianoto. 70 anos de CLT. *Revista do Direito Trabalhista*. Brasília, v. 19, n. 4, p. 14-15, abr. 2013.

16. PINTO, Almir Pazzianoto. 70 anos de CLT. *Revista do Direito Trabalhista*. Brasília, v. 19, n. 4, p. 14-15, abr. 2013.

sobre teletrabalho, trabalho por intervalos, subcontratação e substituição do vínculo formal de trabalho por relação entre empregador e empregado¹⁷.

A título de exemplificação, cumpre mencionar o referido trecho do estudo da OIT:

As mudanças trazidas pela globalização estão ligadas ao comportamento de diferentes atores, cujas ações muitas vezes escapam ao controle estatal. Seria ilusório, assim, esperar que o Estado pudesse, sozinho, responder a todos os desafios. [...] Entre as tendências frequentemente apontadas para o futuro do trabalho estão a crescente utilização de novas tecnologias que economizam mão de obra e alteram seu perfil, a ampliação das cadeias globais de valor para além do setor manufatureiro e o aumento da participação de formas atípicas de emprego no mercado de trabalho. Tais processos demandarão mudanças em muitas áreas, em particular no que toca à qualificação profissional e à criação de marcos normativos adequados para regular as novas relações de trabalho [...]¹⁸.

Como consequência de tal cenário de necessidade de modernização das relações no mercado de trabalho, o estudo da OIT afirma que é imprescindível "a atualização da legislação trabalhista, ao adequar o arcabouço jurídico do trabalho às novas realidades da economia no século XXI"¹⁹.

Feitas as principais considerações sobre o contexto atual das relações de trabalho, passaremos à análise dos principais pontos da reforma trabalhista promulgada por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que veio atender algumas das demandas dessa nova realidade econômica e social.

Após as mudanças na matriz constitucional brasileira e no âmbito da sociedade, ao encontro da modernização nas relações trabalhistas, bem como a notoriedade da tendência global na redução de custos do trabalho, foi sancionada a reforma trabalhista por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.

2 A REFORMA TRABALHISTA

A partir da Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016, que resultou na Lei n. 13.467/2017, nota-se o objetivo de aprimoramento das relações do trabalho

-
17. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. São Paulo: OIT, 2018. p. 12-13.
 18. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. São Paulo: OIT, 2018. p. 12-13.
 19. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. São Paulo: OIT, 2018. p. 12-13.

no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e da atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país e das regras do trabalho temporário²⁰.

Consta ainda na referida exposição de motivos que o diálogo entre trabalhadores e empregadores tem evoluído desde o processo de redemocratização em 1985, sobretudo com a edição da Constituição Federal de 1988, que elevou a importância das convenções e dos acordos coletivos de trabalho; no entanto, é mencionado que decisões judiciais têm revisto pactos laborais, o que causa uma grande insegurança jurídica²¹.

Ao tratar dos avanços da Constituição Federal de 1988 sobre o tema, Sérgio Pinto Martins assinala que ela trouxe em seu art. 7º, XXVI, a valorização da negociação coletiva, com o intuito de democratizar e permitir que os trabalhadores pudessem ter participação nas decisões que criavam normas que a eles seriam aplicadas, de modo a favorecer seus direitos²².

Assim, o referido autor aponta que já prevalecia o negociado nos casos elencados nos incisos VI, VIII, XIV e XXVI do art. 7º da Constituição, ainda que antes do advento da reforma trabalhista²³.

Em que pesem os dispositivos constitucionais autorizando tal negociação, a Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016 pontua que as discussões

20. Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016: "1. Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n. 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário".

21. Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016: "2. O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vêm, reiteradamente, revendo pactos laborais firmados entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho".

22. MARTINS, Sergio Pinto. A reforma trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 329, p. 37-49, nov. 2016.

23. MARTINS, Sergio Pinto. A reforma trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 329, p. 37-49, nov. 2016.

judiciais acerca da validade dos pactos laborais demonstravam a necessidade de uma maior garantia quanto ao resultado de tais pactos²⁴.

Ainda sobre o tema, consta na referida exposição de motivos o nível elevado de judicialização das relações do trabalho, que resultaria, em parte, da ausência de canais institucionais de diálogo entre empregadores e trabalhadores²⁵.

Com relação às alterações propriamente efetuadas pela Lei n. 13.467/2017, destaca-se a inclusão do art. 611-A na CLT. Nos termos do referido dispositivo, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei no que tange às seguintes matérias: (i) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (ii) banco de horas anual; (iii) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (iv) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015; (v) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (vi) regulamento empresarial; (vii) representante dos trabalhadores no local de trabalho; (viii) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (ix) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (x) modalidade de registro de jornada de trabalho; (xi) troca do dia de feriado; (xii) enquadramento do grau de insalubridade; (xiii) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (xiv) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; e (xv) participação nos lucros ou resultados da empresa.

Ademais, o § 3º do art. 8º da CLT foi alterado para que, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analise exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico,

24. Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016: "4. Essas discussões demonstram a importância da medida ora proposta, de valorização da negociação coletiva, que vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores".

25. Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016: "7. No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho".

respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil, balizando a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Como se observa, a reforma trabalhista teve por objetivo permitir uma maior flexibilidade no tocante à negociação de algumas matérias entre empregadores e trabalhadores.

Ao discorrer sobre tais pontos, Sérgio Pinto Martins aponta que a interpretação do negociado sobre o legislado dependerá de cada caso, de forma que o art. 611-A da CLT estabelece os temas que podem ser objeto de negociação, ao passo que o art. 611-B da CLT dispõe sobre os temas que não podem ser negociados²⁶.

Além das disposições mais gerais supramencionadas, cabe notar que a reforma trabalhista trouxe importantes contribuições acerca da negociação em questões como: (i) a compensação de jornada, que pode ser efetuada por acordo individual; (ii) a instituição de regras de teletrabalho; e (iii) a possibilidade de transferência de prestação de serviços a terceiros feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

A aplicação da reforma trabalhista tem despertado debates quanto à sua aplicação tanto sobre novos contratos de trabalho quanto sobre as reclamações trabalhistas em andamento.

Para Homero Silva, as novas normas já se aplicam aos contratos de trabalho em vigor, assim como aos processos em andamento, uma vez que inexistente direito adquirido a recursos e procedimentos no âmbito do direito processual antes que "a parte tivesse o interesse àquela ferramenta jurídica"²⁷.

Por outro lado, Vólia Cassar entende que as novas normas somente serão aplicadas para os contratos firmados a partir da lei, no que diz respeito aos dispositivos que possam vir a prejudicar o trabalhador²⁸.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), sob a égide da nova Lei n. 13.467/2017, houve diminuição nas reclamações trabalhistas apresentadas à Justiça do Trabalho, bem como redução do estoque processual. A partir de dados estatísticos, o TST informou que, entre janeiro e outubro de 2017, havia

26. MARTINS, Sergio Pinto. O negociado e o legislado na reforma trabalhista. **Carta Forense**, 2 out. 2017. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/o-negociado-e-o-legislado-na-reforma-trabalhista/17890>.

27. SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017. p. 138-139.

28. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017. p. 3-4.

2,2 milhões de ações em andamento. Quando comparado com o mesmo período de 2019, o volume de processos diminuiu para 1,5 milhão²⁹.

Ante o exposto, com a edição da Lei n. 13.467/2017, é possível observar mudanças significativas que permeiam o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. Nas seções subsequentes, apresentam-se o mercado de telecomunicações e a importância do setor na economia brasileira, e como vem se dando a evidenciação contábil dos riscos trabalhistas nas demonstrações financeiras das companhias do referido setor a partir da reforma trabalhista.

3 O MERCADO DE TELECOMUNICAÇÕES

Nas últimas décadas, o setor de telecomunicações no Brasil passou por profundas transformações, principalmente com as mudanças regulatórias, que impactaram as relações comerciais na cadeia produtiva e a dinâmica concorrencial, e com o desenvolvimento tecnológico³⁰.

Nesse sentido, com o advento do processo de desestatização ocorrido na década de 1990, houve a abertura de mercado para as empresas estrangeiras de telecomunicações, viabilizando a concorrência e o crescimento exponencial das empresas. O processo regulatório emergiu desse cenário de transformações econômicas implementadas no período de privatização e foi conduzido pela Anatel (Agência Nacional de Telecomunicações), criada com a instituição da Lei Geral de Telecomunicações³¹.

De acordo com o Ministério do Planejamento³², "em termos de importância para a economia, desde 1999, a participação média do faturamento no PIB foi de 5%. Os investimentos no setor de telecomunicações aumentaram significativamente após a quebra do monopólio estatal". Ainda assim, o setor demonstra relevante importância para o mercado de trabalho: "é responsável pela geração

29. FOLHAPRESS. Número de ações trabalhistas cai 32% após 2 anos da reforma. **Valor Econômico**, 4 jan. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/01/04/numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-32percent-dois-anos-apos-reforma.ghtml>.

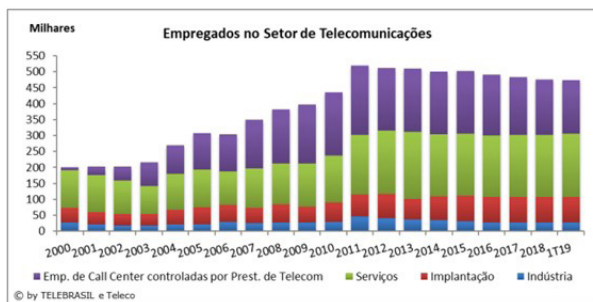
30. NEVES, Maurício dos Santos. O setor de telecomunicações. In: SÃO PAULO, Elizabeth Maria de; KALACHE FILHO, Jorge (org.). **Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social 50 anos: histórias setoriais**. Rio de Janeiro: DBA, 2002. p. 297-318.

31. NEVES, Maurício dos Santos. O setor de telecomunicações. In: SÃO PAULO, Elizabeth Maria de; KALACHE FILHO, Jorge (org.). **Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social 50 anos: histórias setoriais**. Rio de Janeiro: DBA, 2002. p. 297-318.

32. BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Assuntos Econômicos. **Potencial de Investimento do Setor de Telecomunicações**. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2016. p. 3.

de 500 mil empregos diretos e indiretos. A maior parte dos empregados estão alocados em Serviços e *Call Center*, com cerca de 80% dos trabalhadores do setor nos últimos sete anos". Os dados podem ser visualizados na Figura 1.

Figura 1. Empregados no setor de telecomunicações



Fonte: TELEBRASIL – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES. **O desempenho do setor de telecomunicações no Brasil.** Rio de Janeiro: Telebrasil, 2019. p. 78. [Séries Temporais].

Diante da importância do setor de telecomunicações e da reforma trabalhista advinda da Lei n. 13.467/2017, os impactos da referida alteração legislativa serão mensurados a partir da análise das demonstrações financeiras das companhias abertas do setor em questão.

4 O RECONHECIMENTO CONTÁBIL DE PROVISÕES E PASSIVOS CONTINGENTES À LUZ DO CPC 25

O Pronunciamento Contábil n. 25 – “Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes” – do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC 25) tem como objetivo determinar os critérios de mensuração e reconhecimento das provisões e passivos e ativos contingentes, além de estabelecer diretrizes para a divulgação dessas informações em notas explicativas, de forma adequada e suficiente aos usuários, possibilitando a compreensão da natureza, da oportunidade e do valor das provisões e dos passivos e ativos contingenciais.

O CPC 25 qualifica provisão como uma obrigação presente, de prazo e valor incertos, com provável saída de recursos para a liquidação da obrigação. Por sua vez, o conceito de passivo contingente se refere às obrigações possíveis, das

quais a chance de haver saída de recursos é menor do que a chance de não haver saída de recursos.

De acordo com o CPC 25, em relação ao reconhecimento das provisões, é necessário que a entidade possua uma obrigação presente como resultado de evento passado, sendo legal ou não formalizada; que possua provável saída de recursos para liquidar a obrigação; e que o valor da obrigação possa ser estimado de forma confiável. As demonstrações contábeis são elaboradas em parte com o uso de estimativas, mas que não prejudicam a confiabilidade das informações divulgadas.

Em relação aos ativos e passivos contingentes, o CPC 25 determina que embora eles não sejam reconhecidos contabilmente, há necessidade de divulgação da estimativa de seus efeitos financeiros em notas explicativas.

Ainda assim, os riscos e incertezas atrelados aos eventos contábeis devem ser considerados para alcançar a melhor estimativa da provisão, conforme determina o CPC 25. É necessário ter cautela ao realizar julgamentos em cenários de incertezas, evitando assim a superavaliação dos ativos ou receitas e a subavaliação dos passivos ou despesas.

Em virtude do efeito do valor do dinheiro no tempo, se material, a entidade deve mensurar a valor presente os desembolsos que se esperam, assim como determina o Pronunciamento Técnico n. 12 – “Ajuste a Valor Presente” – do Comitê de Pronunciamentos Contábeis.

O CPC 25 dispõe também que as provisões, ao final de cada data do balanço, devem ser reavaliadas e ajustadas para refletir a melhor estimativa corrente. Caso não seja necessário que a entidade desembolse recursos para liquidar a obrigação, ou seja, quando o evento não for mais provável, a provisão deverá ser revertida.

Para as perdas operacionais futuras, a entidade não deve aplicar o CPC 25, pois é uma evidência de que certos ativos da organização não apresentam recuperabilidade, devendo aplicar o Pronunciamento Técnico n. 01 – “Redução ao Valor Recuperável de Ativos” – do Comitê de Pronunciamentos Contábeis.

Tendo como referência a Lei n. 13.467/2017, o presente trabalho visa a realizar um estudo dos possíveis impactos da referida lei nas demonstrações contábeis, à luz do CPC 25, pelo qual as entidades registram as provisões contingenciais trabalhistas a partir das estimativas existentes e divulgam os passivos contingentes. Desse modo, na seção a seguir, demonstraremos os resultados apurados a partir da análise exploratória sobre as demonstrações financeiras das empresas de telecomunicações de capital aberto.

5 ANÁLISE DAS PROVISÕES E PASSIVOS CONTINGENTES DAS COMPANHIAS ABERTAS DE TELECOMUNICAÇÕES

A partir da amostra analisada, que envolveu as empresas do setor de telecomunicações de capital aberto na B3, observamos que, em relação à provisão trabalhista registrada pelas companhias, as reclamatórias discutem principalmente os vínculos de empregos, horas extras, diferenças salariais e reflexos, indenizações por doenças ocupacionais do trabalho, estabilidade e reintegração, honorários advocatícios e periciais, verbas rescisórias, multas trabalhistas, complemento de multa do FGTS, subsidiariedade e questionamentos atinentes à terceirização.

Ainda assim, quanto aos saldos das provisões contingenciais trabalhistas divulgados em balanço patrimonial e apresentados em nota explicativa, bem como do passivo contingencial, foi realizada a análise de variação horizontal para compreender a variação entre 2016 e 2018.

Identificamos as companhias no gráfico a seguir como Empresa 1, Empresa 2, Empresa 3, Empresa 4 e Empresa 5, não divulgando os nomes apresentados para o mercado.

Figura 2. Análise da variação das provisões

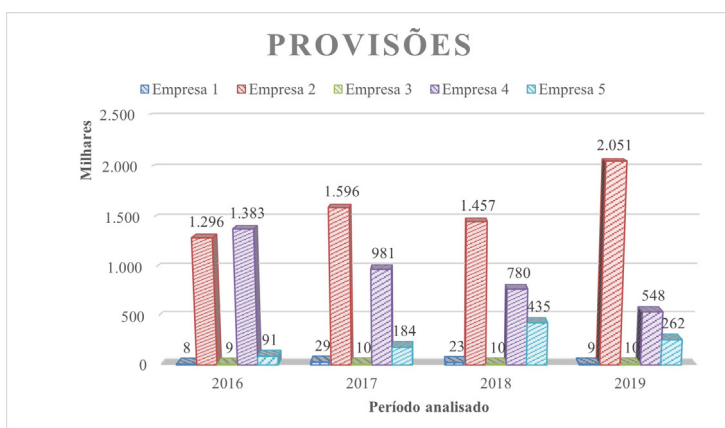
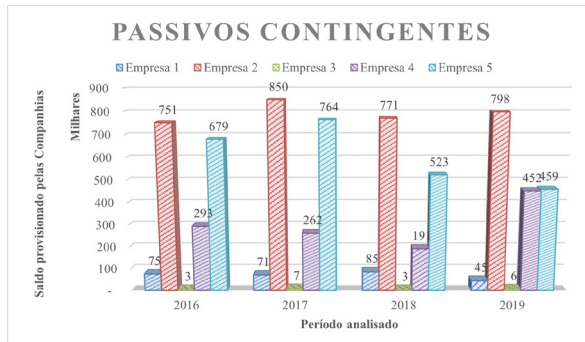


Figura 3. Análise da variação dos passivos contingenciais



Os saldos divulgados pelas empresas, em 2017, tanto das provisões quanto do saldo do passivo contingencial, apresentaram um aumento médio de 75%, quando comparados com o saldo de 2016, cuja variação foi influenciada pela Empresa 2, a qual se encontra em recuperação judicial, Empresa 5, divulgando em nota explicativa que "uma parcela significativa do provisionamento diz respeito a processos de reestruturação organizacional, dos quais se destacam o encerramento das atividades dos Centros de Relacionamento com o Cliente (*call center*), bem como processos relacionados aos *sites* internos [...] que resultaram no desligamento de colaboradores", e Empresa 1, em que "determinados processos trabalhistas apresentaram alterações no prognóstico de perda possível para provável, portanto, com registro correspondente da provisão".

Em 2019, o saldo de provisões apresentou redução média de 17% quando comparado com o saldo divulgado em 2018. Entretanto, em média, os saldos provisionados apresentaram, no encerramento do exercício de 2018, aumento de 17%, em vista do aumento de 75% em 2017.

Em relação ao passivo contingencial das empresas divulgado em nota explicativa, conforme requerido pelo CPC 25, os saldos apresentaram aumento médio de 37% em 2019, quando comparados com 2018. No encerramento do exercício de 2018, os montantes dos passivos contingenciais variaram negativamente, 21%, apresentando uma redução do saldo, contraposto do exercício precedente.

Contudo, todas as empresas analisadas possuem volume considerável de contingências trabalhistas, as quais são calculadas com base em métricas estatísticas, considerando o total de processos existentes, a causa do processo e o valor respectivo, a média histórica de pagamentos realizados e os pareceres técnicos dos representantes legais.

6 CONCLUSÕES

A partir da Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016, que resultou na Lei n. 13.467/2017, nota-se o objetivo de aprimoramento das relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, da atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país, e das regras do trabalho temporário.

Em que pese houvesse anteriormente previsões acerca de negociação no âmbito do Direito do Trabalho, a Exposição de Motivos do Projeto de Lei n. 6.787/2016 pontuou que as discussões judiciais acerca da validade dos pactos laborais demonstravam a necessidade de uma maior garantia quanto ao resultado de tais pactos.

Ainda sobre o tema, consta na referida exposição de motivos o nível elevado de judicialização das relações do trabalho, que resultaria, em parte, da ausência de canais institucionais de diálogo entre empregadores e trabalhadores.

No presente trabalho, buscamos analisar os efeitos da reforma trabalhista a partir de uma análise das demonstrações financeiras das companhias abertas brasileiras nos períodos anterior e posterior à reforma trabalhista.

Com exceção de uma das empresas que fizeram parte da amostra, e que passa por complexo processo de recuperação judicial, foi possível observar uma diminuição das provisões trabalhistas, o que pode ser um indicativo de êxito da reforma trabalhista, diante dos objetivos que eram almejados quando ela foi elaborada.

7 REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Assuntos Econômicos. **Potencial de Investimento do Setor de Telecomunicações**. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2016. p. 3.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.
- FOLHAPRESS. Número de ações trabalhistas cai 32% após 2 anos da reforma. **Valor Econômico**, 4 jan. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/01/04/numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-32percent-dois-anos-apos-reforma.ghtml>.
- MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- MARTINS, Sergio Pinto. A reforma trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 329, p. 37-49, nov. 2016.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MARTINS, Sergio Pinto. O negociado e o legislado na reforma trabalhista. **Carta Forense**, 2 out. 2017. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/o-negociado-e-o-legislado-na-reforma-trabalhista/17890>.

NEVES, Mauricio dos Santos. O setor de telecomunicações. *In: SÃO PAULO*, Elizabeth Maria de; KALACHE FILHO, Jorge (org.). **Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social 50 anos: histórias setoriais**. Rio de Janeiro: DBA, 2002. p. 297-318.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites**. São Paulo: OIT, 2018.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PINTO, Almir Pazzianoto. 70 anos de CLT. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 19, n. 4, abr. 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.

