

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

VÍTOR CÉSAR JUSTINO

**AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA, E A
APLICAÇÃO PELAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS DO MUNICÍPIO
DE CRICIÚMA/SC JUNTO A SEUS CLIENTES.**

CRICIÚMA

2019

VÍTOR CÉSAR JUSTINO

**AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA,
E A APLICAÇÃO PELAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS DO
MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC JUNTO A SEUS CLIENTES.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel, no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Valcir Mantovani

CRICIÚMA

2019

VÍTOR CÉSAR JUSTINO

**AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA, E A
APLICAÇÃO PELAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS DO MUNICÍPIO
DE CRICIÚMA/SC JUNTO A SEUS CLIENTES.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 06 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Valcir Mantovani - Especialista - (UNESC) - Orientador

Prof. Luciano da Rocha Ducioni - Especialista- (UNESC)

Prof. Vanessa Mendes Da Agostin Resende - Especialista - (UNESC)

Dedico este trabalho ao meu eterno avô e amigo, no passado, presente e além Humberto Gonçalves Corrêa (in memoriam). A vida é o bem mais precioso que podemos perder.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus o senhor criador, pelo qual tenho minha enorme admiração e fé para reconhecer como centro do universo, agradeço por toda saúde, força e momentos de vida até o desenvolvimento dessa etapa.

Agradeço aos meus pais Sandro e Luciane pela criação, pelo cuidado que tiveram comigo durante essa vida, por terem sempre buscado as melhores condições.

À minha mãe Fabiane por todo suporte necessário sempre que possível.

Aos meus queridos irmãos Julia, João, Esdras e Lucas por todo companheirismo e lembranças boas que marcaram a infância e a vida.

Aos meus queridos avós Antônio e Lenir, Humberto e Lourdes, meus mais sinceros agradecimentos, lembranças e saudades de todos os momentos.

Aos meus tios Adriana e Carlos e primas Helena, Nathalia e Mariana por me receberem muito bem em Criciúma, cuidarem e estarem presentes no meu dia a dia, prestando todo suporte e companheirismo, me integrando como parte da família.

Ao meu orientador e professor Valcir Mantovani, juntamente com outros grandes professores que tive nessa caminhada.

Aos meus colegas de faculdade Ricardo, Marcos, Rafael, Vinicius, Gabriel, Matheus, Marcelo, Tainara, Grazielle, Leticia e demais colegas pelas experiências ao longo da vida acadêmica.

Ao Criciúma Esporte Clube por ter me dado o motivo de retornar à cidade origem da família e viver grandes experiências e a todas as bandas de *hardcore* que influenciaram parte da minha vida.

Por fim, meus agradecimentos a todos aqueles que, direta ou indiretamente contribuíram com a realização deste trabalho.

“Nossa fé deve ser expressa ao trabalhar em direção a um planeta melhor para nossos filhos e não à esperança egoísta e juvenil de uma vida após a morte melhor para nós mesmos.”

Greg Graffin



AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA, NAS ROTINAS DO SETOR PESSOAL DAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC.

Vitor Cesar Justino¹
Valcir Mantovani²

RESUMO: Este artigo tem o objetivo de demonstrar, analisar e verificar se a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, está sendo repassada pelas organizações contábeis do município de Criciúma/SC aos seus respectivos clientes, bem como sua aplicação pelas organizações contábeis. No Brasil a legislação passou por grandes mudanças ao longo dos anos para se adaptar a novos fatores e necessidades do mercado e em novembro de 2017 houve o início da reforma trabalhista, que são alterações na legislação trabalhista anteriormente criada a partir da CLT e que trazem impactos nas rotinas existentes do setor pessoal. Neste artigo, a abordagem dos responsáveis pelo setor pessoal é direcionada as organizações do município de Criciúma/SC, que tem como finalidade seguir e aplicar corretamente a legislação trabalhista para seus clientes. Para o desenvolvimento desse trabalho foi necessário analisar as devidas alterações na CLT e poder mensurar nas rotinas existentes quais seriam os principais fatores de alteração. Assim foi realizado um estudo de caso com pesquisa qualitativa e descritiva em relação aos principais fatores dessa alteração, questionando sobre os procedimentos adotados pelo setor pessoal com base na reforma junto aos seus clientes. Realizada as análises foi constatado que não houve dificuldades significativas na adaptação das alterações.

PALAVRAS – CHAVE: Reforma trabalhista. Folha de Pagamento. Legislação. CLT.

AREA TEMÁTICA: CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA

1 INTRODUÇÃO

Nesse artigo exporemos as alterações na legislação trabalhista que, segundo a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, propõe mudanças na lógica da relação trabalhista entre empregado e empregador, alterando e acrescentando a legislação vigente, cuja proposta inicial é gerar autonomia e flexibilidade para ambos os lados.

Diante da proposta da Lei 13.467 apresentada em julho, e que entrou em vigor em 11/11/2017, surge a seguinte questão: qual a aplicabilidade das principais alterações da reforma trabalhistas pelas organizações contábeis de Criciúma? Avaliaremos quais são as novas ações da reforma perante essas rotinas das organizações contábeis. Sendo assim, determina-se o objetivo geral: avaliar se a lei

¹Acadêmico de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

²Professor, Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



está sendo utilizada pelo setor pessoal das organizações contábeis aos seus respectivos clientes. Para isso seguem os objetivos específicos:

1. Elencar as principais mudanças na legislação trabalhista;
2. Avaliar junto ao setor pessoal das organizações contábeis a usabilidade e as aplicações das alterações em seus respectivos clientes;
3. Demonstrar por meio de um questionário as principais alterações da reforma trabalhista utilizadas pelas organizações contábeis juntos aos seus clientes.

Este trabalho é de fundamental importância no contexto social, pois trata diretamente das relações de direitos dos trabalhadores e das relações mútuas entre empregado e empregador. Também podemos destacar a contribuição na área contábil no que diz respeito à utilização da legislação trabalhista pelas organizações contábeis, demonstrando em que processos do setor pessoal estão sendo utilizadas as definições da reforma trabalhista para formas de contratos, rescisões e demais rotinas do setor pessoal.

O trabalho subdivide-se em cinco etapas. Inicialmente, a introdução abordará o assunto tratado seguida pela fundamentação teórica, que apresentará o contexto histórico e atual do setor pessoal e a legislação trabalhista. A metodologia de pesquisa explicará o procedimento de coleta de dados para a produção do artigo e seu enquadramento metodológico. Em seguida, os dados obtidos serão explicados por meio da análise e por fim os resultados do trabalho serão apresentados descritivamente e discutidos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nessa etapa do trabalho abordaremos conceitos que dão suporte a esse artigo, analisando o surgimento das organizações e sua evolução para o setor pessoal. Adentraremos em aspectos importantes da legislação trabalhista e suas alterações, pontos específicos nas relações de emprego e nas rotinas realizadas pelo setor pessoal para cumprir a legislação e, conseqüentemente, garantir à empresa que sejam cumpridas as devidas obrigações.

2.1 SURGIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES

Para Chiavenato (2011) a história das organizações está dividida em seis fases: a artesanal; a da transição do artesanato à industrialização; a do desenvolvimento industrial; a das grandes guerras mundiais; a fase moderna e; a globalização.

Quadro 1 – Surgimento das Organizações

A artesanal	A fase artesanal durou até 1780, sendo também o período da Revolução Industrial. Esta época foi o marco da intensa mão-de-obra nas pequenas oficinas;
Transição do artesanato à industrialização	Como vinha acontecendo a Revolução Industrial em torno de 1780 a 1860, a mão-de-obra veio a ser substituída pelas máquinas e o artesanato deu lugar à industrialização.



Desenvolvimento industrial	Os escravos deixaram de ser servos e se tornaram consumidores em potencial, com a abolição da escravatura em 1888. Época que foi um marco da industrialização em massa, também conhecida como Segunda Revolução Industrial. O que deu impulso a isso foi à indústria de energia, onde ocorreu a substituição do ferro e vapor, respectivamente pelo aço e eletricidade, aparecendo também aos poucos para a mesma função, os derivados do petróleo. Logo após, por razão do capitalismo, deu-se início à evolução da ciência, transformando o mundo do capitalismo industrial no capitalismo financeiro, dando surgimento aos bancos e aos empresários.
Grandes Guerras Mundiais	Época do gigantismo industrial que ocorreu em torno de 1914 até 1945. Foi aí que as empresas se tornaram multinacionais, a tecnologia e a ciência estavam lado a lado. Nessa fase que foram aprimorados os meios de transportes, dando origem às navegações de grande porte, aos aviões, as estradas de ferro, as rodovias e os automóveis.
Fase moderna	De 1945 a 1980 a pesquisa e a tecnologia buscam a função comercial. Surgindo novas matérias primas como fibras têxteis sintéticas, alumínio e plástico, e novas fontes de energia como solar, nuclear e eólica. Assim contribuindo para a propagação do uso do automóvel, fazendo surgir a transmissão via satélite, a criação de televisores com cores e computadores. O fim dessa fase foi de custos crescendo cada vez mais, ocasionando a inflação e os altos juros, trazendo assim, a escassez de recursos.
Globalização	Fase dos anos 80 até os dias de hoje. As empresas estão cada vez mais complexas, buscando meios para a auto sobrevivência no mercado. A preservação do meio ambiente é um assunto pautado por conta da escassez de recursos, pois o homem usufruiu por muito tempo o meio onde vive, causando assim, a destruição do meio ambiente. Intrínseco a essa fase está a Terceira Revolução Industrial, onde ocorre a Era da Informação, por conta da evolução dos computadores.

Fonte: Adaptado de Chiavenato, (2011).

A evolução dos meios tecnológicos possibilitou o aperfeiçoamento das organizações e de seus meios de produção, logístico e de potencial humano. Isto denota que cada vez mais o ser humano busca o contínuo aprendizado, sobretudo por meio da informação. (CHIAVENATO, 2011).

2.2 TEORIA ORGANIZACIONAL, DEPARTAMENTALIZAÇÃO E TEORIA COMPORTAMENTAL

A organização somente existirá a partir do desenvolvimento entre duas ou mais pessoas, com uma cooperação mútua na busca de objetivos comuns. O comportamento dos indivíduos de cooperação entre si depende muito dos incentivos que a organização irá propor e que possam fazer com que as pessoas se sintam satisfeitas em realizar o trabalho e o desenvolvimento através de salários, benefícios sociais, oportunidades, local de trabalho, condições físicas, entre outros. O indivíduo deverá ser eficaz (buscar alcançar os objetivos da organização) e eficiente (buscar alcançar os objetivos pessoais), para assim tentar sobreviver no sistema. A Teoria do desenvolvimento organizacional uniu o homem à organização, para buscar um crescimento ordenado, unindo as ideias de ambas as partes, com a intenção de



motivar os colaboradores, recebendo oportunidades, liberando a criatividade na forma que façam parte da organização (DUBRIN, 2003).

Tendo como base a Teoria de Recursos Humanos, em torno do ano de 1950 nasceu nos Estados Unidos a Teoria Comportamental, trazendo uma nova visão sobre teoria administrativa e principalmente uma oposição à teoria clássica. Segundo Chiavenato (2011), a Teoria Comportamental examina o estímulo pessoal e da equipe dentro do mesmo sistema organizacional. Ao adotar o preceito da função administrativa no que toca a divisão do serviço dentro do mesmo sistema, a questão se encontrou na escola Neoclássica, pois houve uma instantânea expansão de organização. Para resolver esse problema, a solução foi a departamentalização. Os principais tipos de departamentalização são por funções, por produtos ou serviços, por localização geográfica ou territorial, por projetos ou clientes. Na época, a departamentalização se apresentou como o recurso para a função de especialização em unidades, visando acompanhar o rápido crescimento da organização. (CHIAVENATO, 2011).

No entender de Hampton (1991) um dos principais interesses do institucionalismo organizacional é entender a difusão de práticas organizacionais, assim como sua incorporação em diferentes campos organizacionais.

2.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E CONSTITUIÇÃO FEDERAL

As principais fontes do Direito do Trabalho são: a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e as inúmeras leis ordinárias. Na Constituição Federal no artigo 7º onde estão definidas as linhas gerais dos direitos dos trabalhadores (MARANHÃO, 2005).

Segundo Pierre (2010), a constituição de um país representa a lei máxima. Através da Lei Ordinária, ação típica do Poder Legislativo, são editadas as normas de convivência da sociedade, deste modo, uma grande quantidade de leis ordinárias no ordenamento jurídico do Brasil tem importância para a relação de emprego e está sempre de acordo com os princípios da Constituição.

2.3.1 Princípios Clássicos Constitucionais Trabalhistas

Como estes são princípios basilares, eles se mantem na nova CLT. Discorre-se sobre o princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade sobre o contrato, princípio da irredutibilidade salarial, princípio da autodeterminação coletiva e princípio da boa-fé.

De início, mostra-se o princípio da proteção que está previsto no inciso XXX do art. 7º da Carta Magna de 1988, e que dispõe sobre a proibição de desigualdade de salários e de exercícios de funções motivados por idade, cor, sexo ou estado civil, e no inciso XXXI, que impede a discriminação aos deficientes físicos (BRASIL, 1988).

Na sequência traz-se o princípio da irrenunciabilidade, onde subsiste um impedimento jurídico para o caso de o empregador vedar algum benefício concedido ao empregado (MORAES, 2004).

O princípio da continuidade da relação de emprego descreve que, via de regra, todo contrato de trabalho deve seguir o sentido de continuidade, ou seja, ele só encerra quando existe um motivo expresso em lei para que isso ocorra. A Súmula nº



212 TST dispõe sobre o ato contínuo, que quando o empregado cessa a relação empregatícia, o ônus da prova fica por responsabilidade do empregador (MARANHÃO, 2005).

Princípio da primazia da realidade sobre o contrato no entendimento de quando houver dúvida do que foi feito na prática e aquilo que está no contrato, se tem prevalência pelo que acontece na prática. A lei nacional determina que os contratos, dentre esses os de trabalho, podem versar de uma totalidade que não esteja contra a legislação. Desta maneira, nos contratos de trabalho, não podem ser negociados os direitos básicos, por exemplo, o salário mínimo, férias, 13º salário e FGTS. (PIERRE, 2010).

Sobre o princípio da irredutibilidade salarial, a Carta Magna de 1988 no seu artigo 7º inciso VI, discorre que o contrato acordado entre patrão e empregado não pode ser alterado se prejudicar o trabalhador, assim procura-se combater a redução do salário. Anexo a ele, encontra-se o princípio da forfetariedade, descrito no artigo 2º da CLT, este aborda que o empregado não correrá riscos pelos débitos da empresa (BRASIL, 1943).

Princípio da autodeterminação coletiva dispõe que alguns incisos do artigo 7º da Carta Magna de 1988, como VI, XIII, XIV, admitem negociações coletivas. Nesse sentido, Camino (1999) explica que o princípio fundamental acima desse ainda é o da proteção e este vem para ser regulador da paz social.

O princípio da boa-fé veda o comportamento contraditório e tem como ideia principal de que os contratantes, por decorrência da confiança, devem agir de forma ética. Dessa forma, verifica-se que a boa-fé objetiva tem seus deveres anexos de respeito, confiança, lealdade, cooperação, honestidade, razoabilidade entre outros (MANNRICH, 2008).

2.4 CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Ela unificou todas as leis trabalhistas existentes no Brasil e no decorrer do tempo vem sofrendo várias modificações, sempre se adaptando às mudanças da modernidade, sendo uma das mais importantes modificações a do ano de 1977, na qual foram reescritos os capítulos referentes às Férias e à Segurança e Medicina do Trabalho. Deste modo, a CLT é o resultado de treze anos de trabalho dos juristas mais importantes da época, começando no início do Estado Novo até 1943. Eles lutaram para criar uma legislação trabalhista que atendesse à conveniência de proteção ao trabalhador no âmbito de um estado normativo. Com a chamada tentativa de flexibilização das normas trabalhistas, o alvo é a CLT, mas como parte dos direitos está contemplada na Constituição, estes não podem ser revogados por leis ordinárias (BRASIL, 1943).

2.5 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

É o ramo especial do direito que reúne o complexo das normas que regulam a relação entre empregado e empregador. Com a Reforma do Judiciário de 2004 foi ampliada a competência da Justiça do Trabalho para julgar também dissídios de todas



as relações de trabalho, mesmo as que possuem regras específicas (OLIVEIRA, 2010).

2.6 RELAÇÃO DE EMPREGO

O empregador é uma pessoa física ou jurídica, denominada de proprietário da empresa ou patrão. O conceito de empregador, de acordo com Carmino (1999), é descrito como aquele que é responsabilizado a assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

A CLT no seu artigo 3º dispõe sobre o conceito de empregado, descrevendo assim, aquele que possui dependência em relação ao empregador e exerce alguma atividade de natureza não eventual que é remunerada (BRASIL, 1943).

Segundo Carrion (2004), o empregado não pode ser pessoa jurídica ou animal, só pode ser pessoa física, assim a legislação trabalhista tutela a pessoa física e as funções da pessoa jurídica são reguladas pelo Direito Civil.

2.6.1 A relação de emprego tem como características:

Quadro 2 – Relação de Emprego

Pessoalidade	O importante é dar prevalência à pessoa que está empregada e não ao resultado que esta dá.
Subordinação	O empregado tem que se subordinar às ordens do empregador.
Não eventualidade	O serviço prestado é essencial e contínuo, ligado aos objetivos da empresa.
Onerosidade	O empregador tem obrigação de assalariar o empregado.
Riscos a atividade econômica	Caso o empregado não possa comparecer ao trabalho e presta atestado para isso, a empresa terá que continuar assalariando-o até que seja realizado seu afastamento definitivo pela previdência.

Fonte: Adaptado de Carrion, (2004).

Tais características emanam da constituição federal de 1988 e de suas normatizações posteriores e possuem o intuito de formalizar o vínculo empregatício, sobretudo no que de é de fato e de direito, para possíveis contestações trabalhistas inerentes as suas verbas, como FGTS, INSS, um terço constitucional, dentre outros. (BRASIL, 1988).

2.7 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

Ao realizar a admissão de um empregado, o empregador poderá optar por um forma de contrato de trabalho que atenda a sua necessidade conforme dispõe a legislação trabalhista.

Quadro 3 – Modalidades de Contrato

Contrato por prazo indeterminado	É a regra, não existindo um período de vigência predeterminado, depois que cessa o período de experiência, que é de 90 dias, inicia-se o período deste modo de contrato.
----------------------------------	--



Contrato por prazo determinado	O contratado já sabe quando será rescindido no momento da contratação. De CLT, este é válido nas hipóteses de contratação de serviço, do qual a natureza é com prazo predisposto no contrato; contratação de atividades empresariais de caráter transitório e; contratação de colaborador em caráter de experiência.
Serviço extraordinário/temporário	O serviço temporário é regulamentado pela Lei 6.019/74 tendo alterações legislativas pela Lei 13.429/17 e pelo Regulamento Decreto 73.841/74, também da Portaria MTE 789/14 e da Instrução Normativa SIT 114/14. A lei nº 13.429/17 também estabeleceu que qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.
Contrato de experiência	É uma modalidade de contrato por prazo determinado, e sua função é informar se o trabalhador está apto para exercer a função para a qual foi contratado. Conforme determina o artigo 445, parágrafo único da CLT, o contrato de experiência poderá ser prorrogado por uma vez e não pode exceder o prazo de 90 dias.
Contrato intermitente	O conceito legal para trabalho intermitente se localiza no artigo 443 § 3º da CLT, com a concepção de que o contrato de trabalho, limitado pela CLT, poderá acontecer de maneira alternada, assim sendo, o empregado poderá trabalhar em um período e manter-se sem exercício em outro tempo. Frisando que estes períodos de intermitência serão definidos por horas, dias ou meses.

Fonte: Elaborador pelo autor, (2019).

2.8 DEPARTAMENTO PESSOAL

Segundo Silva (2009), é o departamento responsável por desenvolver as atividades relacionadas aos recursos humanos, como admissões, demissões e registros mensais que envolvam o núcleo humano da entidade. Poderá ser integrado na empresa ou ser realizado de forma terceirizada e é operado levando em consideração a Constituição e a legislação trabalhista CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, pelas leis previdenciárias e trabalhistas. Nota-se a importância do setor pessoal para a continuidade dos negócios, pois dele partem as soluções relacionadas ao núcleo operacional da empresa. (MACHADO,2002)

Segundo Maranhão (2008), é o órgão da empresa que se encarrega das tarefas e atividades que envolvam os funcionários que nela trabalham, entre as atividades executadas pelo setor pessoal salientam-se:

Quadro 4 – Rotinas do Setor Pessoal

Contratação e demissão de funcionários.
Elaboração da folha de pagamento
Apropriação das verbas trabalhistas
Licenças médicas
Controle e representações de ações trabalhistas
Segurança no trabalho
Organização de horários

Fonte: Adaptado de Maranhão (2008).



O departamento de pessoal atua nas rotinas que regem a relação de emprego. Dando sustento aos direitos e deveres entre empregadores e empregados (OLIVEIRA, 2010).

2.8 A JORNADA DE TRABALHO NO SETOR PESSOAL

Alguns fatores terão grande influência em relação a jornada de trabalho no departamento pessoal. Será elucidado o assunto sobre a prática do contrato intermitente, as férias fracionadas, a jornada de trabalho e banco de horas, o processo de demissão, a rescisão contratual, o trabalho parcial, a contribuição sindical e o trabalho em casa.

2.9.1 Prática do contrato intermitente

A consolidação das leis trabalhistas anteriormente, BRASIL (1943), não relatava esta modalidade de contrato sendo assim, passa a ser praticado desde sua vigência e ela se destina a trabalhadores que alternam períodos de atividade e inatividade na empresa.

2.9.2 Férias fracionadas

Conforme Decreto Lei nº 1.535 BRASIL (1977) que altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo às férias, e dá outras providências. Descreve que no artigo 134 parágrafo 1º as férias poderiam ser divididas em até duas vezes, sendo que o período mínimo de gozo não poderia ultrapassar 10 dias. A modificação pela Reforma Trabalhista, autoriza o fracionamento em até três períodos o gozo das férias, com restrição, desde que o empregado concorde.

2.9.3 Jornada de trabalho e banco de horas

Para fins de jornada de trabalho, se manterá de acordo com a Constituição Federal (1988), sendo a jornada diária de oito horas, limitadas a 44 horas semanais (DECRETO LEI Nº 5.542 de 1943). No que diz respeito a esta questão, a lei 13.467 (2017) relata sobre formas de ajuste da compensação da jornada. Podendo, havendo comum acordo entre empregado e empregador, efetuar-se ajustes com relação a compensação de jornada, desde que essas horas sejam compensadas ao fim do semestre. A medida provisória 808/17 alterou a compensação pelo sistema 12x36, mas, só por norma coletiva. Admitindo-se o acordo tácito, desde que a compensação ocorra dentro do mês (BRASIL, 1943).

2.9.4 Processo de demissão

O empregador ou empregado poderá a qualquer momento optar por realizar a respectiva demissão, sendo por opção do empregador ou empregado, a legislação dispõe de motivos específicos para cada situação.

Um dos principais motivos de demissão conforme a CLT (1943) é quando a demissão ocorre sem justa causa, o trabalhador tinha direito a verbas rescisórias, configurando uma multa de 50% sobre o FGTS, sendo 40% destinado ao trabalhador e os outros 10% retidos em cofres públicos e no seguro-desemprego.



Na alteração, são mantidos esses direitos para essas situações e também foi criada a rescisão de comum acordo, permitindo ao trabalhador sacar 80% do FGTS acrescido da multa e receber metade do aviso prévio se for indenizado. Entretanto, não terá direito ao seguro-desemprego (BRASIL, 2017).

2.9.5 Rescisão contratual

Antes de ser alterada pela nova lei, a rescisão do trabalhador com mais de 12 meses deveria ser feita no sindicato no qual este trabalhador empenhava seu trabalho (CLT, 1943). Agora, a rescisão poderá ser realizada dentro da empresa, desde que na presença dos advogados do patrão e do funcionário, podendo contar com assistência do sindicato (BRASIL, 2017).

2.9.6 Trabalho Parcial

Era admitido pela CLT (1943) com jornadas semanais de até 25 horas, sem horas extras. Com a reforma na lei trabalhista poderá ter duas modalidades, a primeira, 30 horas semanais sem qualquer acréscimo de horas extras e a segunda permitindo o cumprimento de até 26 horas semanais, sendo possível crescer mais 6 horas extras na semana.

2.9.7 Contribuição Sindical

Por lei, era descontado de todos os funcionários sindicalizados ou não. Pela Lei 13.467 (2017), a contribuição sindical se torna facultativa, não sendo mais obrigatória o empregado que desejar possuir o desconto de contribuição sindical, deverá apresentar ao empregador uma carta assinada manifestando o interesse pela contribuição sindical.

2.9.8 Trabalho em casa (*home office*)

Anteriormente à consolidação das leis trabalhistas, não havia nenhum ponto que tratava sobre o assunto, com a alteração da legislação essa forma de trabalho passou a ser inserida como instrumento de relação de trabalho em Brasil (2017), a nova lei traz algumas regulamentações e termos a serem assinados entre as partes na relação de emprego no que se refere as instruções relativas ao cargo de sua função.

2.9.9 Ações Trabalhistas

Anteriormente, pela CLT (1943), era compreendido ao empregado poder faltar em até três audiências judiciais, além da isenção contra possíveis gastos a honorários periciais devido a perda da ação trabalhista e nenhuma obrigação financeira com os embargos processuais.

Com a lei 13.467/2017, o empregado reclamante passa ser obrigado a comparecer a todas as audiências previstas e a arcar com os custos do processo, incluindo os honorários periciais e também os honorários advocatícios da parte vencedora.



2.9.10 Pontos em que não há o Princípio da Prevalência do Negociado sobre o Legislado

Este princípio estabelece que algumas questões, fixadas em lei, poderão ser negociadas entre empregado e empregador, sem a interferência das leis. O quadro abaixo coloca a vista alguns pontos em que a situação prevalece:

Quadro 5 – Pontos de Negociação

O Artigo 7º da Constituição Federal de 1988
As normas que regulamentam a identificação profissional e as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social
O Seguro-desemprego no caso de desemprego involuntário
O Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
O Salário-mínimo
O Valor correspondente ao décimo terceiro salário
A Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno

Fonte: Elaborador pelo autor, (2019).

2.9.11 Principais alterações da Reforma Trabalhista abordadas neste Artigo

As principais alterações trazidas pela lei 13.467 mensuradas nesse artigo foram:

Quadro 6 - Alterações da CLT conforme a Lei 13.467/2017

ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA
Contribuição Sindical: É uma obrigação com finalidade de atender o custeio sindical, sendo descontado do empregado um dia de trabalho uma vez por ano. (Art. 545).	Passou a ser facultativa, caso o colaborador faça opção pela contribuição, deverá realizar a entrega de documento manifestando a opção pelo desconto.
Modalidade de Contrato Intermitente: Essa opção não existia anteriormente.	Após a reforma o empregador poderá contratar o colaborador para laborar por períodos, sendo que a remuneração recebida não poderá ser inferior ao salário mínimo ou piso salarial da função. (Art. 452-A).
Intervalo da Jornada de Trabalho: Trabalhadores que laboram superiores há seis horas diárias possuem o direito à uma hora de intervalo para fins de alimentação e descanso parcial da jornada.	Com a reforma trabalhista o período de intervalo poderá ser acordado entre empregador e empregado tendo o suporte de acordo coletivo de trabalho.
Parcelamento e Concessão de Férias: Não é permitido pela CLT o parcelamento de férias, em alguns casos poderiam ser divididas em dois períodos de gozo. (Art. 134).	A partir da reforma trabalhista, o gozo de férias pode ser dividido em até três períodos, onde ao menos um deles deverá possuir no mínimo 14 dias de gozo e o restante não sendo inferior a 5 dias de gozo, essa definição será realizada em acordo entre empregador e empregado.



ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA
Regime de Trabalho ou Home Office: Essa opção não existia anteriormente.	Com a reforma trabalhista o empregador poderá optar pela contratação de colaboradores que realizem sua atividade em casa. (Art. 75-A).
Rescisão com Acordo entre as Partes: Anteriormente não havia a modalidade de rescisão de acordo entre as partes.	A partir da reforma trabalhista é criada uma nova modalidade de rescisão, onde esse acordo resulta em pagamento de multa rescisória de FGTS sobre o valor de 20% e acesso por parte do colaborador a 80% de seu saldo de FGTS, essa modalidade reduzirá o aviso prévio para 15 dias e não garantirá o seguro desemprego. (Art. 484).
Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho: Ao realizar rescisões de colaboradores com mais de um ano de trabalho, se faz necessário a homologação da rescisão em sindicato como uma espécie de auxílio ao empregado. (Art. 477).	Com a reforma trabalhista a homologação da rescisão não é mais obrigatória.
Ações Trabalhistas: Anteriormente o colaborador que sentisse lesado, poderia acionar judicialmente a empresa, realizando suas reclamações trabalhistas sem ônus algum independente do resultado da ação.	Com a reforma trabalhista, determina-se que em caso de derrota judicial, ou ação de má fé o empregado deverá arcar com os honorários periciais e advocatícios da parte contestada. (Art. 789).

Fonte: elaborado pelo autor com base na Lei 13.467/2017.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso se faz necessário estabelecer os métodos a serem utilizados. A metodologia busca verificar como a pesquisa será organizada, de forma clara, para que qualquer pessoa possa entender o objeto e assunto do estudo.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho consiste em um estudo de caso cujo objetivo é demonstrar a aplicação das alterações da reforma trabalhista no setor pessoal das organizações contábeis no município de Criciúma, verificar se as organizações utilizaram as alterações junto a seus clientes. Para isso, adotou-se como procedimento a aplicação de um questionário a fim de identificar e apresentar as consequentes alterações.

Este trabalho se enquadra como uma pesquisa bibliográfica pois, de acordo com Martins e Theóphilo (2009), a pesquisa bibliográfica tem a finalidade de explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências públicas em livros, periódicos, dentre outros.

A abordagem utilizada nesta pesquisa é qualitativa, pois será demonstrada a relação de perguntas e respostas sendo mensuradas e expostas em gráficos que possibilitarão a melhor compreensão das informações.



A abordagem qualitativa de acordo com Boaventura (2012), considera a investigação como fonte direta de dados, sendo o pesquisador o principal instrumento de investigação, assim o procedimento utilizado para a coleta dos dados é o questionário e a delimitação do campo de pesquisa se estabelece dentro do município de Criciúma, sendo referenciada pelas entidades contábeis.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para mensurar as principais alterações trabalhistas nas rotinas de setor pessoal, foi elaborado um questionário com oito perguntas objetivas tratando das principais alterações promovidas pela reforma trabalhista, enviado para as organizações de contabilidade do município de Criciúma com o objetivo de entender se o setor pessoal destas organizações tem utilizado em suas rotinas às alterações da reforma trabalhista junto a seus clientes.

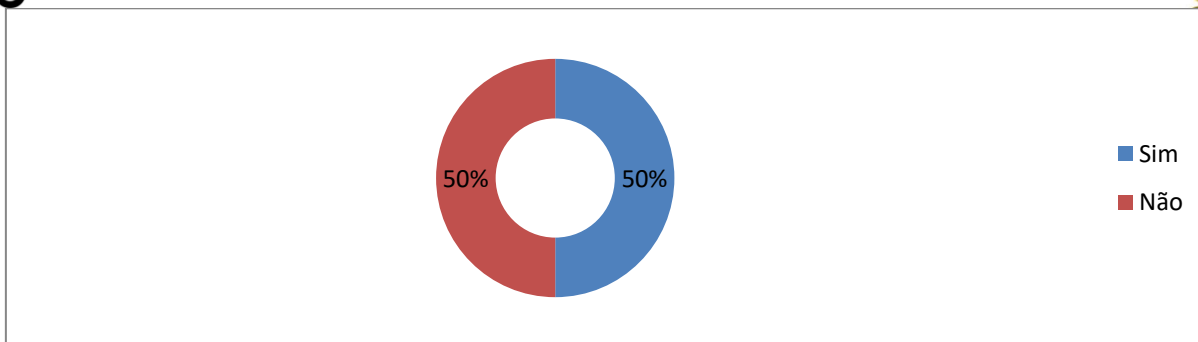
O direcionamento da coleta foi realizado junto as entidades de contabilidade de Criciúma via e-mail, através da relação de organizações contábeis ativos disponibilizadas pelo Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC). Dentre os cento e quarenta e nove entidades de contabilidade ativas da região de Criciúma, 35 receberam o questionário, na qual foram selecionadas aleatoriamente. Inicialmente, contatou-se as organizações através de ligação telefônica para a obtenção de seus respectivos endereços eletrônicos, assim não foi possível realizar contato com todas organizações ativas da região em tempo hábil. Das 35 entidades contatadas, 20 responderam ao questionário. Após o recebimento dos questionários respondidos, a análise dos dados foi realizada de forma qualitativa, os dados foram separados a fim de serem tratados e mensurados por gráficos acompanhados de suas respectivas explicações descritivas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta etapa será apresentada a análise dos dados coletados junto a organizações contábeis de Criciúma.

Inicialmente, questionou-se acerca da utilização do contrato de trabalho intermitente, se as organizações de contabilidade estão utilizando a nova modalidade para seus clientes, conforme art. 452-A alterado pela Lei 13.467/2017. O Gráfico 1 ilustra a utilização deste tipo de contrato pelas organizações consultadas.

Gráfico 1 – Utilização do Contrato de Trabalho Intermitente



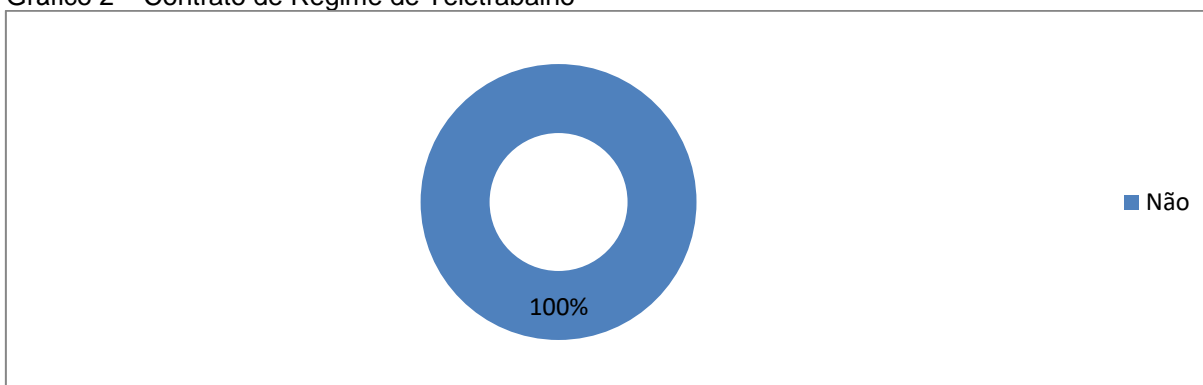
Fonte: Dados da pesquisa

Com o resultado obtido, é possível avaliar que a utilização do contrato de trabalho intermitente é uma prática utilizada parcialmente dentro das rotinas do setor pessoal das organizações de contabilidade, isso porque ainda há dúvidas sobre a forma com que a modalidade deve ser utilizada e como devem ser realizados seus respectivos cálculos. Outra situação é que, dependendo dos clientes da organização a modalidade de contrato pode não possuir serventia dependendo das atividades do empregador, já que se trata de um trabalho parcial com finalidade de reduzir a informalidade.

Para as organizações que responderam “não” para a utilização do contrato de trabalho intermitente, questionamos se a existência desse contrato foi repassada aos seus clientes. Todas as empresas responderam positivamente, isso pode demonstrar a ideia de que a modalidade de contrato não possui serventia para determinadas atividades do empregador.

No segundo questionamento tínhamos como objetivo verificar a utilização do modo de regime de trabalho conhecido como *Home office*, citado no art. 75-A, no qual o contrato consiste no empregado realizando suas atividades em ambiente externo, como sua própria residência. Perguntamos, especificamente, se esse regime de trabalho está sendo adotado pelo setor pessoal. Obtivemos o seguinte resultado, conforme pode-se verificar no gráfico 2.

Gráfico 2 – Contrato de Regime de Teletrabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Podemos observar no gráfico 2 a não utilização do regime de teletrabalho pelo setor pessoal. Uma das razões da não utilização desse regime é basicamente que as atividades de trabalho serão desenvolvidas em ambiente externo, como na própria residência do empregado, e culturalmente isso ainda não é um hábito presente no

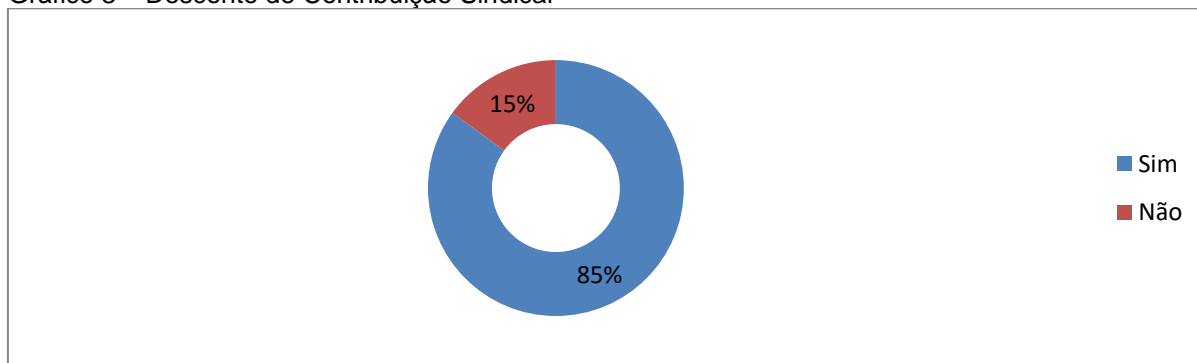


município de Criciúma, sendo predominantes as atividades de cunho presencial, principalmente avaliando que as principais atividades econômicas da cidade são baseadas no comércio e em atividades relacionadas à produção.

Como todos os questionados responderam não para a utilização do regime, questionamos, em seguida, se os clientes dos usuários foram notificados da existência do regime e somente 15% dos questionados indicaram ter notificado seus clientes sobre a existência da modalidade.

Na terceira pergunta, as organizações contábeis foram questionados sobre a alteração realizada no art. 545 da CLT, referente ao desconto da contribuição sindical na folha de pagamento dos colaboradores. Especificamente, perguntou-se se as organizações deixaram de realizar o desconto de contribuição sindical da folha de pagamento. As organizações questionadas indicaram o seguinte resultado, conforme observa-se no gráfico 3.

Gráfico 3 – Desconto de Contribuição Sindical



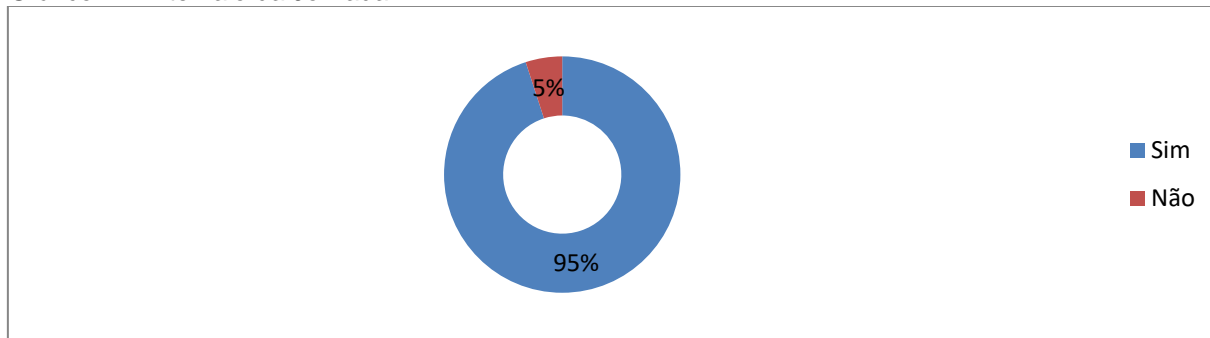
Fonte: Dados da pesquisa

Denota-se que em sua maioria as empresas estão em cumprimento deste quesito, pois não estão fazendo o referido desconto. Apenas 10% questionados afirmaram continuar realizando os descontos de contribuição sindical, para ambos perguntamos se está sendo entregue o documento para o colaborador manifestar sua opção pelo desconto de contribuição, os dois questionados afirmaram que sim, ou seja, podemos compreender que a legislação foi colocada em prática nesse caso, mesmo nos casos em que permanece o desconto de contribuição sindical, está sendo notificado e repassado ao empregado a opção pela contribuição conforme determina a alteração do art. 545 da CLT.

No quarto questionamento, levantou-se a indagação acerca de estarem notificando sobre a adoção das alterações pertinentes ao art 611-A, que cita a redução do intervalo mínimo de 60 minutos para 30 minutos no que toca as jornadas acima de 6 horas, quando estas estão amparadas por convenção coletiva. As respostas podem ser observadas no gráfico 4.



Gráfico 4 – Intervalo da Jornada

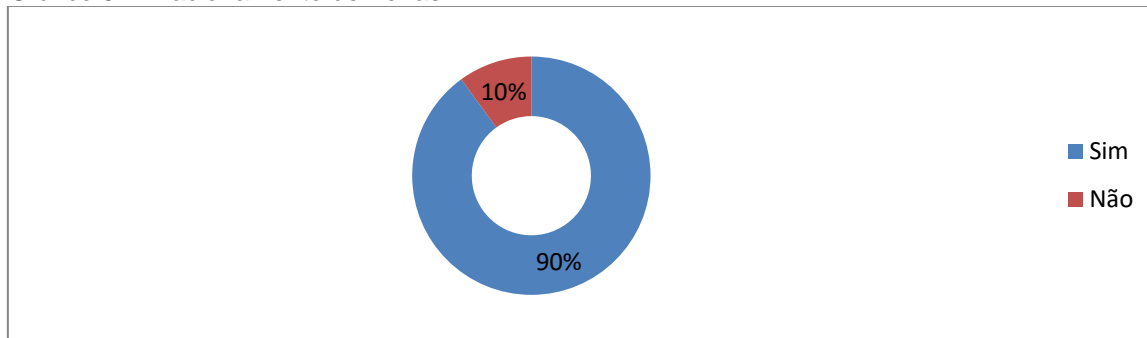


Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme o gráfico 4, observa-se que a maioria das organizações entrevistadas estão notificando e adotando o referido artigo. Destaca-se que a redução do intervalo é realizada por meio de acordo ou convenção coletiva. Sendo assim, caso não ocorra, o negociado prevalecerá o legislado. Devendo ser observado caso tenha sido acordado a duração do intervalo de 30 minutos as empresas deverão possuir um refeitório, conforme determina o Ministério do trabalho.

Na quinta questionamento, verificou se as empresas das organizações estão adotando o fracionamento das férias citado no artigo 134 da CLT, podendo ser usufruídas em três períodos. Foram obtidos os seguintes resultados, conforme o gráfico 5.

Gráfico 5 – Fracionamento de Férias



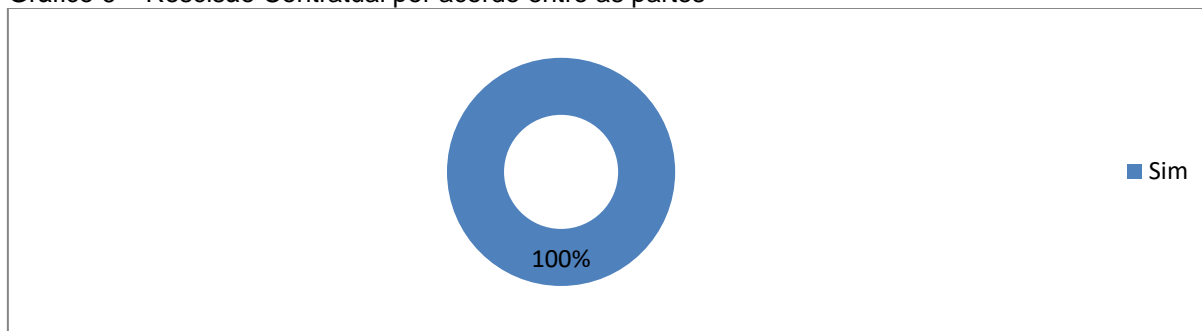
Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se a adoção da utilização do fracionamento das férias. Por ser uma alteração opcional, firmado entre empregador e empregado, as empresas que não optaram por utilizar a alteração, continuam seguindo a legislação corretamente. Ou seja, as empresas que não adotaram o fracionamento de férias não estão descumprindo a legislação, somente permanecem com o desejo de férias do empregado ou cumprindo sua programação comum para deliberação do gozo de férias.

Na sexta pergunta, verificou-se se estão orientando seus clientes quanto à utilização do art. 484 da CLT, que se trata da criação do tipo de rescisão por acordo entre as partes, que permite a extinção do contrato por acordo entre empregador e empregado. O gráfico 6 ilustra as respostas obtidas.



Gráfico 6 – Rescisão Contratual por acordo entre as partes



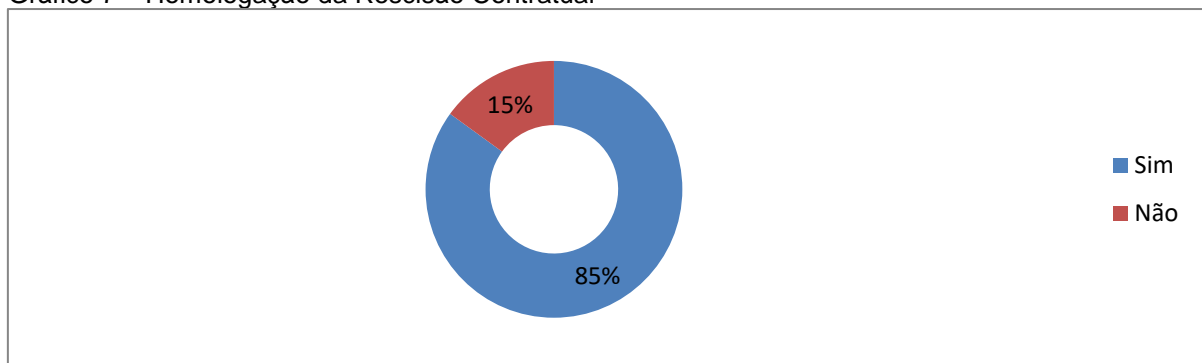
Fonte: Dados da pesquisa

Através do questionário foi verificado de forma unânime que todas as organizações já estão orientando os seus clientes a utilizar a rescisão de contrato por acordo entre as partes.

Como complemento a questão, perguntamos se caso as organizações estiverem utilizando a rescisão contratual por acordo, quem toma, na maioria das vezes, iniciativa pela rescisão, se o empregado ou o empregador. Também de forma unânime foi respondido que o empregado busca a rescisão por acordo sendo acatada posteriormente pelo empregador, com isso podemos verificar a eficácia desse novo modelo, já que anteriormente as extinções contratuais ditas “por acordo” não existiam e eram realizadas muitas vezes de maneira informal, acarretando, posteriormente, ações trabalhistas devido ao acordo não ser baseado na legislação.

O sétimo questionamento avaliou como estão sendo seguidas as orientações quanto à homologação da rescisão nos sindicatos trabalhistas, que, perante o art. 477 da CLT, não é mais obrigatória. Questionamos as organizações se estão seguindo a orientação da legislação, da não obrigatoriedade da homologação da rescisão. Os resultados podem ser observados no gráfico 7.

Gráfico 7 – Homologação da Rescisão Contratual



Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os resultados podemos constatar que a maioria das organizações contábeis já não realiza mais as homologações das rescisões contatuais nos sindicatos.

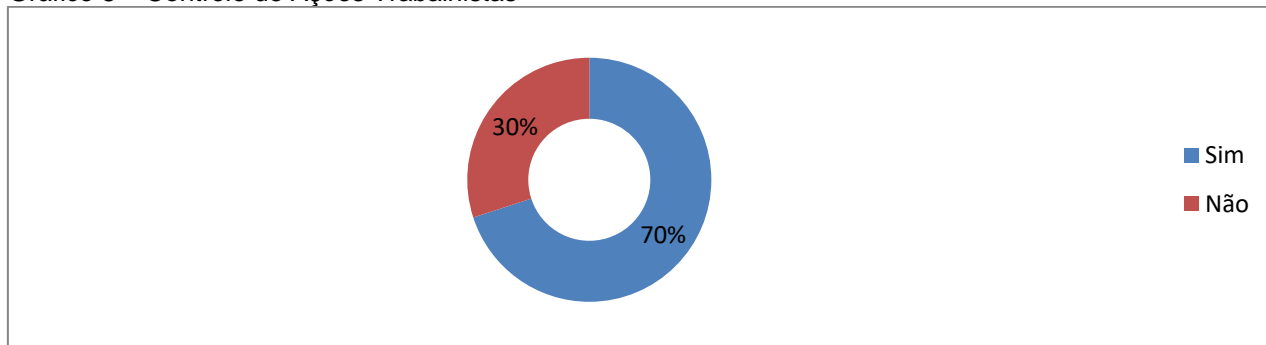
Ainda assim, há uma porcentagem que continua prosseguindo com as homologações, diante disso questionamos a quem ainda continua, se neste caso a homologação é realizada devido ao acordo de convenção coletiva de trabalho. As



respostas foram unânimes ao afirmar que continuam sendo realizadas devido à orientação da convenção coletiva de trabalho dos sindicatos.

Na oitava questão, foi questionado se as organizações contábeis realizam algum controle ou acompanhamento das ações trabalhistas de seus clientes, para que possamos entender o impacto do Art. 789 da CLT, alterado pela reforma, no setor pessoal das organizações de contabilidade. Os resultados podem ser observados no gráfico 8.

Gráfico 8 – Controle de Ações Trabalhistas



Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que grande parte das entidades de contabilidade possui um controle das ações trabalhistas de seus respectivos clientes.

Para os questionados que responderam sim, perguntamos se verificaram alguma diminuição do número de ações trabalhistas recebidas pelos clientes após a reforma trabalhista, dos 14 questionados, 8 responderam que sim, notaram uma diminuição significativa do número de ações trabalhistas recebidas após a reforma trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para as considerações finais, reforçamos pontos sobre a escolha do tema e o objetivo proposto pelo artigo em levantar as principais alterações da reforma trabalhista e avaliar a sua devida utilização pelo setor pessoal das organizações contábeis do município de Criciúma/SC.

A escolha pelo tema vem pelo fato de trabalhar em uma empresa de sistemas contábeis e estar relacionado a uma área que presta auxílio ao setor pessoal, principalmente tratando das entidades de contabilidade de Criciúma/SC, isso permitiu a curiosidade em saber se de fato essas alterações trouxeram algum impacto ou dificuldade de serem acatadas pelas organizações.

No presente artigo, apresenta-se evolução do setor pessoal para justificar os períodos de transições passados e, principalmente, demonstrar que alteração da legislação se torna algo comum com o passar dos anos.

A reforma trabalhista foi uma novidade no sentido das alterações, pois desde criação da CLT não havíamos passado por uma lei que trouxesse tantas alterações significativas para essa área.



As respostas dos questionários ficaram sob uma ótica já esperada, o que demonstra uma preparação e cumprimento das organizações contábeis em relação a legislação, isso é eminente enquanto entidade responsável por garantir o cumprimento da legislação.

Nitidamente, com qualquer mudança, seja ela cultural ou de legislação, as pessoas tendem a se sentirem receosas ou fechadas, pois se trata de algo novo e algo que altera tudo aquilo que possuímos certa propriedade em entender, afirmar ou realizar.

Nota-se que algumas alterações que se encaixam nessa barreira da mudança, como o caso de o regime de teletrabalho e modalidade de contrato intermitente não serem tão utilizados, não pelo fato de não cumprirem a legislação, mas sim por entender que por enquanto é algo que não se aplica as atividades que possuímos em nossa região ou que de certa forma o empregador não compreende como vantagem para sua atividade empresarial.

A não utilização de alguma alteração da legislação também pode ser encarada pela falta de conhecimento da própria rotina, não por incapacitação dos profissionais do setor pessoal, mas sim, muitas vezes por carência de informações e embasamentos da alteração, devido a mesma ainda ser muito nova e muitas vezes haver pouco esclarecimento do assunto.

Foi possível avaliar pelos questionários a preparação das organizações contábeis em repassar as informações aos seus usuários, isso fica nítido nas questões que são avaliadas se o conhecimento da alteração da legislação chegou ao usuário final repassado pela organização.

Através da análise do questionário ainda conseguimos balancear saldos positivos da reforma trabalhista, cumprindo com a sua finalidade, como por exemplo, nos casos de rescisão por acordo entre as partes, onde conseguimos verificar que o empregado tem buscado a rescisão por acordo entre as partes o que anteriormente era realizado de maneira informal pelas empresas. Outro ponto são as ações trabalhistas que parecem sofrer uma diminuição, reforçando os argumentos de que a reforma trabalhista agiu com a intenção de desburocratizar as relações trabalho emprego, reduzir impactos financeiros ao empregador e também prevenir o empregado de agir de má fé em questões judiciais trabalhistas.

Como a reforma trabalhista ainda é um assunto recente, através dos materiais e estudos pesquisados encontramos certa carência de informações e análises que poderiam ser mensuradas junto aos resultados obtidos.

Como sugestão de pesquisa para ser avaliado futuramente, acredito que seria interessante mensurar quais os pontos da reforma trabalhista não tiveram as devidas aceitações ou utilizações e verificar seus respectivos motivos.

6 REFERÊNCIAS

BOAVENTURA, Edivaldo M. **Metodologia de Pesquisa: Monografia, Dissertação, Tese**. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Dispõe sobre: emendas constitucionais de revisão. Disponível em:



<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> acesso em 12 de abril

BRASIL. **Decreto lei nº 5.542**, de 1 de maio de 1943. Dispõe sobre: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> acesso em: 12 de abril de 2018

BRASIL. **Decreto lei nº13.647**, de 13 de julho de 2017. Dispõe sobre: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> acesso em: 12 de abril de 2018

BRASIL. **LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974**. Dispõe sobre: o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível

em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm> acesso em 23 de abr. de 2018.

BRASIL.**DECRETO-LEI Nº 1.535, DE 15 DE ABRIL DE 1977**. Dispõe sobre: Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm> acesso em: 22 de abr. de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CARMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 2ª ed. Ed. Síntese, RS. 1999.

CARRION, Valentin. **Comentários das leis do trabalho**. 29. Ed São Paulo: Saraiva, 2004.

DUBRIN, Andrew j. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

HAMPTON, David R. **Administração comportamento organizacional**. Atheneu: Makron Books, 1991.

MACHADO, Manoel Carlos dos Santos; ROCHA, Renato Mendonça da. **Rotinas aplicadas ao departamento pessoal das empresas**.3 ed. Porto Alegre: Saraiva, 2002.

MANNRICH, Nelson. **Consolidação das leis do trabalho; Código de processo civil; Legislação trabalhista e processual trabalhista; Legislação previdenciária; Constituição federal**. 9. ed. rev., ampl. e atual São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**.2005.



MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA PARA CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009. 247 p.

MORAES, Alexandre de. **DIREITO CONSTITUCIONAL**. 16^a. Ed. São Paulo: Atlas, 2004. P. 124-125.

OLIVEIRA, Claudionor dos Santos. **Manual de Práticas Trabalhistas**. 44 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PIERRE, Luiz Antônio de Araújo. **Elementos Básicos de direito do trabalho**. São Paulo. Livro eletrônico. 2010. Disponível em: <http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf> acesso em: 05 e abril 2018.

SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de departamento de pessoal**. 8. ed. São Paulo: Erica, 2009



APÊNDICE A – Questionário

1 - Contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente é uma nova modalidade de trabalho, onde o colaborador poderá ser contratado para trabalhar por períodos. Essa modalidade está sendo utilizada pelos clientes da organização contábil?

- Sim
- Não

Caso não foi repassado aos clientes à existência do contrato de trabalho intermitente e a sua finalidade?

- Sim
- Não

6 - Regime de teletrabalho (home office)

O regime de teletrabalho ou home office foi criado como uma nova modalidade de trabalho, permitindo que o trabalhador possa executar suas atividades de trabalho em casa. Essa modalidade está sendo utilizada pelos clientes da organização?

- Sim
- Não

Caso não, a organização contábil comunicou os seus clientes sobre a existência da modalidade de contrato?

- Sim
- Não

3 - Contribuição Sindical

Após a reforma trabalhista, o desconto da contribuição sindical da folha de pagamento dos empregados deixou de ser obrigatório. Esse desconto continua sendo realizado?

- Sim
- Não

4 - Intervalo da jornada de trabalho

Com a reforma trabalhista, a duração mínima do intervalo de trabalho pode ser de 30 minutos, para jornada superior a 6 horas, por meio de acordo coletivo. Esta rotina passou a ser utilizada no setor de departamento pessoal da empresa?

- Sim
- Não

5 – Parcelamento da concessão de férias

Com a reforma trabalhista, a férias podem ser gozadas em três períodos, conforme artigo 134 da CLT. Esta possibilidade passou a ser utilizada pelos clientes?



- Sim
- Não

6 - Rescisão por acordo entre as partes

A rescisão por acordo entre as partes foi criada com a reforma trabalhista permitindo a extinção do contrato por acordo entre o empregador e o empregado, conforme artigo 434 da CLT. Esta rotina passou a ser utilizada pelos clientes da organização?

- Sim
- Não

Caso sim, a proposta de acordo ocorre na sua maioria, por parte do empregado o empregador?

- Empregado
- Empregador

7- Rescisão contrato de trabalho – Homologação

A homologação da rescisão no sindicato para empregados deixou de ser uma rotina obrigatória com a reforma trabalhista. Esta rotina continua sendo realizada pelas organização?

- Sim
- Não

Caso Sim, essa rotina continua a ser realizada devido a convenção coletiva de trabalho?

- Sim
- Não

8 – A organização contábil, possui algum controle ou acompanhamento quantos as ações trabalhistas recebidas por seus clientes?

- Sim
- Não

Caso Sim, após a reforma trabalhista notou-se uma diminuição na quantidade ações trabalhistas recebidas pelos clientes?

- Sim
- Não