

ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA LEI 13.467/2017 E SUA INFLUÊNCIA NAS ROTINAS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL OU DE RECURSOS HUMANOS

Cristiane Wolfart Domingues

Roberto Antonio Alves de Oliveira

Resumo

A pesquisa teve como objetivo identificar as mudanças oriundas da Reforma Trabalhista que terão maior impacto nas operações do Departamento de Pessoal ou de Recursos Humanos das empresas, afinal, serão eles os responsáveis por intermediar a relação entre empregadores, colaboradores e sindicato, a partir do momento que as reformas entrarem em vigor. Neste estudo foram descritas as principais alterações que podem influenciar o trabalho diário dos departamentos envolvidos com as rotinas trabalhistas, dentre elas, as que tratam de contratos de trabalho, jornada de trabalho, férias e afastamento, rescisão contratual e folha de pagamento. Para a coleta de dados foi realizada uma pesquisa, por meio de um questionário enviado às empresas de Joaçaba e região. Os resultados evidenciaram que as empresas estão cientes da demanda adicional nas atividades do referido setor, em função de tais mudanças, bem como foi possível identificar rotinas que terão maior impacto no dia-a-dia empresarial.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Departamento Pessoal. Recursos Humanos.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo refere-se à reforma trabalhista que altera pontos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sancionada durante o período do Estado Novo pelo presidente Getúlio Vargas. Segundo Silva (2009), na década de 40, no dia 1º de maio de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do

Trabalho - CLT pelo Decreto-Lei N° 5.452, corpo legal que reuniu todas as normas trabalhistas, que até então existiam de forma esparsa, e que administraram as relações de trabalho entre empregado e empregador. Foi um período de grande mudança no cenário econômico e social do Brasil, e também em outros países que adotaram esse modelo.

Silva (2009) destaca que no dia 05 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição Federal, confirmando alguns direitos dos trabalhadores, tais como salário mínimo, décimo terceiro salário e outros. A jornada de trabalho foi alterada para 44 horas, acrescentando um terço a mais nas férias, ampliando o salário maternidade e criando a licença paternidade.

Este estudo trata das alterações promovidas pela reforma trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, pois gerou polêmica ao ser aprovada. Houve alterações em mais de 100 pontos, causando uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em relação às férias, contratos de trabalho, jornada de trabalho, remuneração e plano de carreira entre outras, o que justifica o estudo.

A questão de pesquisa buscou identificar quais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista impactarão no cotidiano do setor de departamento de pessoal ou de recursos humanos e se provocarão alterações em custos e despesas para as empresas. Assim, no decorrer do referencial teórico descrevem-se as principais alterações, em função da sua importância sobre as relações de trabalho dentro das empresas, com o intuito de analisar qual o impacto nas rotinas dos setores envolvidos.

O presente trabalho tem como objetivo identificar a influência da Reforma Trabalhista nas rotinas dos setores envolvidos, mais especificamente, definir as principais alterações ocorridas e se terão impacto nos custos e despesas nas operações diárias do departamento pessoal ou de recursos humanos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 REFERENCIAL TEÓRICO

O Departamento Pessoal (D.P) é parte integrante da composição organizacional, para intermediar a relação entre empregado e empregador, mantendo assim a relação trabalhista de acordo com as leis vigentes na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Conforme Silva (2009, p. 21), o D.P é o “Departamento responsável pela administração de todos os procedimentos que envolvam os empregados. É responsável ainda pelos procedimentos de folha de pagamento. ”

O presente estudo possui como base a reforma trabalhista, que trata das alterações implementadas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, através da Lei nº 13.467, de 13.07.2017, sancionada no dia 13 de julho e que altera pontos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e entra em vigor dia 11 de novembro de 2017.

2.1.1 Controle de Trabalho

De acordo com Delgado (2006, p. 489), contrato de trabalho é o “Negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se, perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada, onerosa de serviço. ”

Nas rotinas do departamento pessoal, em relação aos contratos de trabalho entre empregado e empregador, devido às mudanças ocorridas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, muitos pontos sofreram alteração e merecem atenção, tais como: alteração do contrato de trabalho, multa por não anotação na carteira, uniforme e a inclusão da modalidade de teletrabalho e trabalho intermitente.

2.1.1.1 Teletrabalho - art. 62 e 75-A e seguintes da CLT

Houve inclusão de dispositivos do teletrabalho (também conhecido como Home Office), que é a prestação de serviços pelo empregado, prestada fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, mesmo comparecendo à empresa para realizar atividade específica.

Segundo a Lei nº 13.467, deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho: atividades que serão realizadas, responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, sendo que as utilidades mencionadas não integram a remuneração do empregado. Essa modalidade não tem direito a adicional noturno, horas extras e intervalos, devido à flexibilidade para moldar os horários de trabalho, mas o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade (BRASIL, 2017).

Desde que haja mútuo acordo entre as partes, a alteração entre regime presencial e de teletrabalho poderá ser efetivada e registrado em aditivo contratual. Já a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, por determinação do empregador, terá um prazo de transição mínimo de quinze dias para adaptações, com registro em aditivo contratual (BRASIL, 2017).

2.1.1.2 Trabalho intermitente – art. 443 e 452-A

Antes da alteração da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não havia regulamentação do contrato de trabalho intermitente. Foi inclusa essa modalidade de contrato, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, (exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria).

De acordo com essas informações, segundo a Lei nº 13.467, na contratação de um motoboy para uma pizzaria para trabalhar alguns dias da semana:

- Por escrito contendo especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, mesma ideia de isonomia.
- Quando precisar dele, o empregador convocará por qualquer meio de comunicação eficaz (Telefone, WhatsApp e até Messenger), para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, avisando com pelo menos três dias de antecedência. O empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir sem justo motivo pagará à outra parte no prazo de trinta dias a multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida.
- Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado; e adicionais legais apenas pelo período em que prestou seus serviços. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores para que o trabalhador saiba o que está recebendo.
- Efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, que é depositado na conta do funcionário na Caixa Econômica Federal, como acontece com um trabalhador regular em contrato CLT. Receberá os mesmos direitos a férias, iguais a todos os empregados. Ao empregador, a exclusividade não é um vínculo de emprego. O empregado fica livre para prestar serviços a outros contratantes (BRASIL, 2017).

2.1.1.3 Alteração do contrato de trabalho – art. 468 da CLT

Atualmente, a gratificação paga para quem está em cargo de confiança é incorporada ao salário do empregado.

Segundo a Lei nº 13.467, quando o empregado é revertido ao cargo anterior, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, independentemente do tempo de exercício da respectiva função (BRASIL, 2017).

2.1.1.4 Multa por não anotação na carteira de CTPS - art. 47-§ 1º,2º e 47-A da CLT

Empresa que mantiver empregado não registrado incorre em multa, conforme Quadro 1:

Supondo que a empresa não informe os dados na carteira referente à qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, os dados relativos à sua admissão, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstância que interessem à proteção do trabalhador, incorre em multa, conforme o Quadro 2:

Segundo a Lei nº 13.467: se for microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado. Com a reforma, em ambos os casos não necessita o critério da dupla visita à empresa para aplicação da multa.

2.1.1.5 Uniforme – art. 456-A da CLT

Segundo a Lei nº 13.467, foi incluído o artigo que permite que o empregador coloque no uniforme logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada, pois é a empresa que define o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, a não ser que sejam necessários procedimentos ou produtos diferentes (BRASIL, 2017).

2.1.2 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é o período estabelecido no contrato e que deve ser cumprido pelo empregado. Com a Reforma Trabalhista alteraram-se pontos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tais como: Jornada de Trabalho, Jornada IN ITINERE, Jornada a Tempo Parcial, Jornada Extraordinária e Banco de Horas, Jornada 12x36, Intervalo não Concedido. Essas alterações não terão grande impacto na rotina do departamento pessoal das empresas, mas os gestores de recursos humanos precisam respeitar os limites e estarem atentos a este fato, para evitar possíveis sanções.

2.1.2.1 Jornada de trabalho - art. 4º da CLT-§ 2º

De acordo com “O tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho”. (NASCIMENTO, 2005, p. 815).

Segundo a Lei nº 13.467: Com a alteração da lei, o empregador pode deixar o empregado adentrar na empresa e não será mais considerado como jornada de trabalho, somente quando o empregado estiver no posto de trabalho. As atividades particulares como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme não serão consideradas jornada de trabalho (BRASIL, 2017).

2.1.2.2 Jornada in itinere - art. 58,2º§ da CLT

Atualmente é considerado como horas de trajeto ou horas de percurso o deslocamento até o posto de trabalho, se presente esses requisitos: o tempo em que o empregado está na condução fornecida indo até o local de trabalho.

Segundo a Lei nº 13.467, as horas IN ITINERE, ou, seja, não será mais considerado na jornada de trabalho ou a disposição do empregado desde a sua residência até o posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador (BRASIL, 2017).

2.1.2.3 Jornada a tempo parcial – art. 58-A da CLT

Para o contrato de trabalho a tempo parcial, a jornada normal mensal será aquela cuja duração não exceda trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas extras semanais como ocorre atualmente. No Quadro 3 está demonstrada a situação, a partir da reforma.

2.1.2.4 Jornada extraordinária e banco de horas - art. 59 da CLT

Não houve alteração na parte que se refere à duração diária do trabalho, horas extras. Segundo a Lei nº 13.467, o que mudou foi o banco de horas que poderá ser negociado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, e continuará por negociação coletiva até um ano. É permitido o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito, sendo acertado verbalmente entre o contratante e o contratado, ou escrito, para a compensação no mesmo mês (BRASIL, 2017).

2.1.2.5 Jornada 12x36 - art. 59-A e 60 da CLT

A jornada 12x36 tinha que ser estabelecido somente por lei ou acordado em negociação coletiva. Segundo a Lei nº 13.467, Art. 59, há a possibilidade das partes mediante acordo individual por escrito, não somente por lei e convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e

alimentação. Não serão calculados adicionais pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e receberá mais adicional noturno, pois entende-se que ele será compensado nos descansos das 36 horas (BRASIL, 2017).

2.1.2.6 Intervalo não concedido - art. 71. § 4º da CLT

Anteriormente, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação aos empregados, acarretava a responsabilidade do empregador de pagar o equivalente a uma hora de trabalho, acrescidas de no mínimo 50% deste valor.

Segundo a Lei nº 13.467, o pagamento será apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 2017).

2.1.3 Férias e afastamento

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT previa direitos como férias, afastamento da empregada gestante e intervalo para amamentação. Com a Reforma Trabalhista alteraram-se pontos que possibilitam maiores negociações e acordos entre empregados e empregadores, a partir da qual serão gerados mais impactos no dia a dia do departamento pessoal das empresas.

2.1.3.1 Férias – art. 134 da CLT

Desde que ocorra concordância do empregado, as férias poderão ser fracionadas, conforme Quadro 4, após a vigência da reforma.

2.1.3.2 Afastamento da empregada gestante – insalubridade – art. 394-A da CLT

A empregada gestante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação.

Segundo a Lei nº 13.467, recomenda-se o afastamento durante a gestação e lactação e quando apresentar atestado de saúde, em grau médio ou mínimo. Caso na empresa não tenha nenhum local salubre, a empregada será afastada, pois não será possível que ela exerça suas atividades. Será considerada como gravidez de risco e sem prejuízo do adicional de salário-maternidade no período de afastamento (BRASIL, 2017).

Portanto, a empresa paga o adicional e depois compensa por meio do recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados.

2.1.3.3 Intervalo para amamentação – art. 396 da CLT

Até os seis meses de idade do filho, a mãe tem direito a dois intervalos por dia para amamentação, sendo 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

2.1.4 Rescisão contratual

Para Martins (2007, p 347) “Resilição ou rescisão é a cessação dos efeitos de um contrato pela vontade das próprias partes, ou por uma delas, independente de intervenção judicial. ”

Com a Reforma Trabalhista, alterou-se: rescisão contratual e pagamento, rescisão por comum acordo, justa causa, plano de demissão voluntária, desburocratizando assim, para as empresas e órgãos competentes, possibilitando acordos e incluindo outros aspectos.

2.1.4.1 Rescisão contratual e pagamento – art. 477 E 477-A da CLT

Na Rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder a anotação na carteira de trabalho e previdência social, comunicar a

dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias, no prazo.

Foi revogada a necessidade da homologação no Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, valendo a assinatura firmada somente entre empregado e empregador.

Segundo a Lei nº 13.467, o pagamento ao empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. Independente da forma de rescisão, o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, entregando ao empregado os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes (BRASIL, 2017).

No momento em que o empregador deu baixa, ou seja, fez a anotação da extinção do contrato na carteira de trabalho e as devidas comunicações, o empregado terá os documentos necessários para requerer o seguro desemprego e a movimentação da conta vinculada do FGTS, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (BRASIL, 2017).

2.1.4.2 Rescisão por comum acordo – art. 484-A da CLT

Foi criada a possibilidade de se realizar a extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador

Segundo a Lei nº 13.467, serão devidas as seguintes verbas trabalhistas, pela metade: o aviso prévio, se indenizado; e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de serviço (20%), e na integralidade, as demais verbas trabalhistas. Permite-se assim, a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. Mas não poderá receber o benefício do Seguro Desemprego (BRASIL, 2017).

2.1.4.3 Justa causa – art. 482 da CLT

Na Lei nº 13.467 foi incluída nova hipótese para rescisão por justa causa: perda da habilitação profissional, ou seja, não estar mais habilitado (diploma, CNH e outros) ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (BRASIL, 2017).

2.1.4.4 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA- ART. 477-B DA CLT

Segundo a Lei nº 13.467, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo, se aderir ao plano de demissão voluntária ou incentivada, ocasionará quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, ou seja, a menos que haja previsão expressa em sentido contrário, o empregado não poderá reclamar direitos que entenda violados durante a prestação de trabalho (BRASIL, 2017).

2.1.5 FOLHA DE PAGAMENTO

Na visão de Neves (2007, p. 119), folha de pagamento é onde são registrados os salários e ordenados a pagar (comissões, horas extras, prêmios, 13º salário etc.); também são lançados os descontos dos salários (vale ou antecipação salarial, contribuição ao INSS, IRRF etc.).

Para elaborar a folha de pagamento de cada funcionário, exigem-se conhecimentos bem específicos na área de recursos humanos e, neste momento, sobre as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como Remuneração, Equiparação Salarial, Desconto das Contribuições Sindicais, alguns desses itens irão impactar mais no dia a dia deste setor.

2.1.5.1 Remuneração – art. 457 da CLT

Algumas parcelas pagas ao empregado têm natureza salarial; outras, indenizatórias. Foram excluídas as diárias de viagens de natureza salarial.

Segundo a Lei nº 13.467, introduzir nas parcelas que não integram salário, mesmo que ainda habituais, pagas a título de ajuda de custo, inclui-se auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos, sem incidir nas verbas e qualquer encargo trabalhista e previdenciário (BRASIL, 2017).

2.1.5.2 Equiparação salarial – art. 461 da CLT

Com alteração da lei, os requisitos ficarão mais difíceis para equiparação salarial, dentre eles: a idêntica à função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, inclui-se mais esse requisito: no mesmo estabelecimento empresarial não equiparado de outra filial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Segundo a Lei nº 13.467: Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e perfeição técnica. Alterou-se o item que observa-se o tempo na função, não superior a dois anos e de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a quatro anos. Os dispositivos não prevalecerão quando o empregador tiver quadro de carreira ou adotar por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários. Alterou-se: dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. Também as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (BRASIL, 2017).

A equiparação salarial só será possível entre empregados que trabalharam junto (simultaneamente) no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, para evitar a equiparação em cadeia (BRASIL, 2017).

Novidade no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, também multa.

2.1.5.3 Desconto das contribuições sindicais – alteração do art. 545, 578, 579, 582, 583, 587 E 602 da CLT

Segundo a Lei nº 13.467: será facultativo aos empregados que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal. As contribuições devidas ao sindicato precisam ser devidamente autorizadas, desde que prévia e expressamente autorizada. Sendo assim, os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados (BRASIL, 2017).

Portanto, a contribuição sindical deixa de ser obrigatória e passa a ser facultativa tanto para empregados quanto para empregadores.

2.2 Procedimentos metodológicos

A metodologia empregada na pesquisa indica as várias formas de procedimentos, técnicas e métodos a ser escolhidos para alcançar o objetivo geral, portanto, com o intuito de analisar o impacto das alterações da Reforma Trabalhista no cotidiano do setor de departamento de pessoal e nos custos deste setor nas empresas e constatar se o responsável pelo setor está devidamente atualizado. Então “[...] pode-se dizer que a pesquisa se desenvolve ao longo de um processo que envolve inúmeras etapas, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados.” (GIL, 2009, p. 52).

2.2.1 Caracterizações da pesquisa

O presente estudo, devido às suas características, é classificado como quantitativo. O estudo também foi qualificado como pesquisa quantitativa,

pois o objetivo da pesquisa é transformar os dados coletados e analisados em informações significativas com a verificação através de questionários, usando ferramentas para análise.

Para Mattar (2001), a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação. Quantifica os dados e generaliza os resultados da amostra para os interessados.

No desenvolvimento da pesquisa foi realizada análise bibliográfica com característica exploratória. Foram levantadas informações de autores que referenciavam o assunto abordado e fundamentassem o objetivo da pesquisa, descrevendo o que a revisão da Lei prevê, comparando à Lei original. Conforme Fachin (2002), a pesquisa bibliográfica envolve todo tipo de obra de qualquer natureza sendo revistas, livros, jornais, internet, entre outras.

O método utilizado para o desenvolvimento técnico da pesquisa foi por meio de um modelo survey. A pesquisa survey é aquela que obtém dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas (FREITAS, Henrique et al., 2000).

Para a execução do estudo, primeiramente foi elaborado um questionário como ferramenta de coleta dos dados, constituído por perguntas abertas e fechadas com o intuito de identificar quais alterações da reforma trabalhista terão maior impacto nos processos diários do departamento de pessoal ou de recursos humanos das empresas, bem como mudanças em relação aos custos.

A população foi constituída por empresas situadas na cidade de Joaçaba e da região. A escolha se deu pelo fato de serem cidades próximas e conhecidas. O método usado para definir a amostra foi à amostragem intencional, em que se escolhe intencionalmente um grupo de elementos que irá compor a amostra, de acordo com um critério determinado. A amostra definida compreende 88 empresas, das quais 24 responderam ao questionário.

Após a coleta de dados por meio dos questionários, foi construída a análise através de tabelas e gráficos, com base nas repostas das 24 empresas dos setores da indústria, comércio e prestadores de serviços que responderam aos questionários.

2.3 Interpretação e análise dos dados

Marconi e Lakatos (2010) destacam que a análise e interpretação dos dados ocorrem de forma distinta. Enquanto a primeira busca a explicação entre causa-efeito; a segunda se refere à atividade intelectual, buscando respostas significativas vinculadas a outros conhecimentos.

Com base nos objetivos da pesquisa, o questionário foi direcionado aos representantes do setor de departamento de pessoal ou de recursos humanos das empresas que fizeram parte da população amostra, objetivando identificar o impacto que a reforma trabalhista causará nas rotinas diárias e alterações nos principais processos e nos custos.

Assim, com as respostas de pesquisa, se obtiveram os seguintes dados: em relação à primeira questão, que teve como objetivo verificar o ramo de atividade das empresas pesquisadas, 59% delas estão no ramo da indústria, enquanto 33% são prestadoras de serviços e apenas 8% são do comércio.

Quanto ao número de funcionários, 46% das empresas possuem até 100 funcionários, ou seja, 11 das 24 empresas respondentes; outras 10 empresas, isto é, 41% das respondentes possuem de 101 a 1.000 colaboradores, enquanto 03 empresas, representando 13% das respostas, possuem mais de 1.000 funcionários.

Com o objetivo de verificar se o setor responsável pelo registro dos empregados e cálculo da folha de pagamento é interno ou terceirizada, foram obtidas as seguintes respostas: 67% das empresas pesquisadas, 16 respondentes, disseram que possuem setor próprio para essa atividade e 08 empresas, ou seja, 33% terceirizam o serviço através de escritório contábil.

Buscando identificar quais fontes de informações estão sendo utilizadas pelas empresas para atualizações sobre a Reforma Trabalhista que entrará em

vigor no dia 11 de novembro de 2017, foi questionado sobre as fontes de atualização sobre as novas regras da legislação trabalhista, com opções de resposta: Cursos, Palestras, Material de Internet e Outras.

De acordo com as respostas, os cursos foram apontados por metade das empresas como meio mais utilizado como fonte de atualização, seguido pelas palestras com 29%, indicadas por 07 empresas e as demais fontes, como material de internet e outros meios, que somados representam 21% das respostas.

Entendendo que toda reforma vem acompanhada de muitos custos e/ou despesas, perguntou-se aos responsáveis pelas demandas trabalhistas destas empresas, quais as expectativas em relação a aplicação da nova legislação trabalhista.

Em resposta a essa questão, a expectativa das empresas é que a Reforma Trabalhista irá gerar maior impacto nos Processos e Rotinas Trabalhistas, pois foi apontada por 46% das empresas pesquisadas. Porém, 06 empresas, representando 25% dos respondentes, acreditam que haverá redução ou não terá impacto algum em custos e despesas. Entretanto, 17% das empresas acreditam que terão aumento nos gastos com Remuneração e encargos e 12% com negociação sindical.

Além dessas questões, buscou-se identificar quais ou qual rotina que está ou estão sob a responsabilidade dos departamentos de pessoal ou de recursos humanos, poderão gerar mais operações no dia-a-dia das empresas, devido as inclusões, mudanças e alterações decorrentes da reforma trabalhista que podem resultar em mais controles nas três principais atividades que ocorrem na relação de emprego entre empregado e empregadores, quanto as modalidades de contrato do trabalho, aos períodos de férias e nas rescisões de contrato do trabalho.

Assim, as empresas pesquisadas precisavam responder se aquela rotina poderia gerar mais operações ou continuaria igual, a partir do momento em que a reforma trabalhista entrasse em vigor. A pesquisa evidenciou que o maior aumento de operações, na opinião dos respondentes, ficará a cargo das alterações nos períodos de férias, sendo apontada em 83% das respostas,

seguido pelas mudanças nos contratos de trabalho para 75% dos respondentes, que esperam um aumento de operações. Somente 54% apontaram que terão mais operações na rotina para rescisão de contrato.

A reforma trabalhista alterou uma quantidade substancial de artigos da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT e está pronta para entrar em vigor no dia 11/11/2017. Assim, a última questão versava sobre itens que mais impactarão nas empresas, em relação às alterações de artigos citadas no referencial teórico deste trabalho.

Observando as respostas aos itens em questão, para as empresas pesquisadas, dentre os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que terão maior significância e em decorrência maior impacto, novamente foram as Férias - Art. 134 da CLT, com 25% do peso das respostas, acompanhado pelo mesmo percentual os Desconto das Contribuições Sindicais, tendo a Rescisão Contratual e Pagamento 14% e Rescisão em Comum Acordo outros 13%, representando 77% do peso das repostas. Deixando por exemplo artigos da CLT relacionados a jornada de trabalho num grau de menor importância.

3 CONCLUSÃO

A reforma trabalhista trouxe muitas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e com isso também muitas dúvidas a respeito das regras, por isso faz com que as empresas busquem atualização sobre a legislação, visando identificar dentro do departamento pessoal ou de recursos humanos da empresa o que mais tem causado dúvidas e as rotinas que serão mais afetadas com a mudança.

Neste sentido, o presente estudo que objetivou identificar quais das alterações da Reforma Trabalhista irão impactar mais no setor de departamento pessoal das empresas, evidenciou que nas empresas pesquisadas, sendo a maioria do ramo da indústria e da prestação de serviços, tem-se preocupado muito com as principais alterações da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT decorrente da aprovação da Lei

13.467, onde estão englobados os contratos de trabalho, jornadas de trabalho, férias, afastamento, rescisão contratual e folhas de pagamento.

Para poderem se atualizar em relação às novas regras da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as empresas que possuem departamento pessoal próprio e os escritórios contábeis têm buscado constantes atualizações por meio de cursos com profissionais da área e, em muitos casos, até mesmo via palestras.

Conforme demonstrado na pesquisa, tais mudanças na CLT alterarão muitos processos no departamento pessoal ou de recursos humanos, mas ficou caracterizado que a rotina que sofrerá mais impacto será a de férias e a relativa aos descontos da contribuição sindical, mas que também outras rotinas como rescisão contratual e pagamentos e rescisão de contrato por comum acordo, também terão um impacto considerável.

Vale ressaltar que muitas das alterações ocorridas na CLT, que entrarão em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, estão relacionados ao entendimento jurídicos, mais do que propriamente a rotinas e processos que ocorrem dentro dos departamentos envolvidos e que, portanto, não foram objetos dos estudos para este artigo, mas serve para discussões e futuros estudos sobre a Reforma Trabalhista.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto nº 13.467, de 13 de jul. de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, jul. 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.
- FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. Revista de Administração, v. 35, n. 3, p. 105-112, 2000.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Comentários a CLT. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MATTAR, Fauze Najib. Pesquisa de marketing. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005.

NEVES, Silvério das; VICECONTI, Paulo Eduardo V. Contabilidade avançada e análise das demonstrações financeiras. 15. ed. rev. e atual São Paulo: Frase editora, 2007.

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

Sobre o(s) autor(es)

Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc. E-mail: criswolfart@yahoo.com.br

Mestre em Administração e Negócios. Professor da Área das Ciências Sociais da Unoesc Joaçaba. E-mail: roberto.oliveira@unoesc.edu.br

Quadro 1- Multa por empregado não registrado de CTPS

Atualmente	Reforma Trabalhista
- No valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência	- No valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Fonte: elaborado com base em Brasil (2017).

Quadro 2 - Multa por não informe os dados na carteira de CTPS

Atualmente	Reforma Trabalhista
- Metade do salário mínimo da região, por empregado prejudicado.	- De R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

Fonte: elaborado com base em Brasil (2017).

Quadro 3 - Jornada a Tempo Parcial.

Atualmente	Reforma Trabalhista
<ul style="list-style-type: none"> - Limite de 25 horas semanais; - Não é permitido Horas Extras Semanais; - As férias-Tabela Própria (A partir de 18 dias de férias) - Não é permitido o Abono Pecuniário 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada com limite de 26 horas semanais; - Limite de 6 Horas Extras Semanais; - As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. - As férias-Revogada a Tabela Própria-Poderão ser convertidas um terço do período (por escolha do empregado).

Fonte: elaborado com base em Brasil (2017)

Quadro 4 – Férias Fracionadas.

Atualmente	Reforma Trabalhista
<ul style="list-style-type: none"> - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Será permitido o fracionamento de férias a menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta). - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

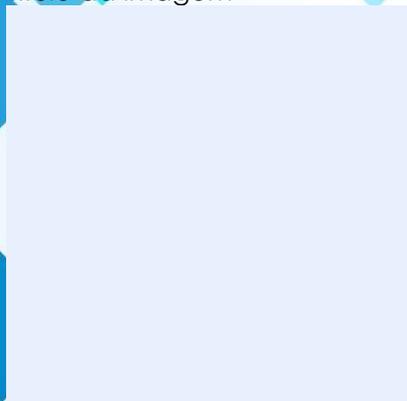
Fonte: elaborado com base em Brasil (2017).

Quadro 5 - Intervalo Amamentação

Atualmente	Reforma
<ul style="list-style-type: none"> - Dilatação do período a critério médico (Par. Único) 	<ul style="list-style-type: none"> - Os horários dos descansos serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Fonte: elaborado com base em Brasil (2017).

Título da imagem



Fonte: Fonte da imagem