



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE ECONOMIA ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ANA KEILA CARIMAN
ELENIZE HERMINIO DE CASTRO

**UMA ANÁLISE SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS
ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DO ESTADO DE ALAGOAS.**

Maceió
2019

ANA KEILA CARIMAN
ELENIZE HERMINIO DE CASTRO

**UMA ANALISE SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS
ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DO ESTADO DE ALAGOAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para obtenção do título de graduado em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Msc. Alexandra da Silva Vieira.

Maceió
2019



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E
CONTABILIDADE

DECLARO para os fins que se fizerem necessários que as alunos **ANA KEILA CARIMAN**, matrícula 15111562 e **ELENIZE HERMINIO DE CASTRO**, matrícula 14113903, no curso de Ciências Contábeis, concluíram com aprovação o Trabalho de Conclusão do Curso – TCC com o título “**UMA ANALISE SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DO ESTADO DE ALAGOAS**” e obtiveram nota 8,5 (oito inteiros e cinco décimos).

Maceió(AL), 01 de fevereiro de 2021

Paulo Sérgio Cavalcante
Coordenador do Curso

AGRADECIMENTOS

A Deus por nos conceder a vida, saúde, perseverança e forças para superar as dificuldades ao longo da caminhada em busca dos nossos objetivos.

As nossas famílias, pelo amor, incentivo e apoio incondicional sempre.

A nossa orientadora, Prof. Msc. Alexandra Vieira, pelo suporte, correções e incentivos.

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis, em especial, aos professores Anderson Barros e Márcia Lima pelo apoio na pesquisa para construção deste trabalho. .

Aos amigos e colegas, pelo companheirismo, motivação e experiências enriquecedoras.

E a todos que direta ou indiretamente contribuíram e fizeram parte de nossa formação.

*Por vezes sentimos que aquilo que fazemos
não é senão uma gota de água no mar
mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.*

Madre Teresa de Calcutá

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo principal investigar a percepção dos contadores sobre os impactos da reforma trabalhista estabelecida pela LEI Nº 13.467, de 14 de Julho de 2017, nas rotinas dos escritórios contábeis do estado de Alagoas. Para o desenvolvimento deste trabalho e alcance dos objetivos traçados, utilizou-se de levantamento bibliográfico, além de pesquisa descritiva e de campo, na qual os dados foram obtidos através da aplicação de um questionário online, elaborado na plataforma google forms, contendo 24 questões elaboradas de maneira que não houvesse respostas certas ou erradas, e assim possibilitando quantificar e qualificar a posição dos respondentes diante das afirmativas propostas, sobre as mudanças impostas pela reforma trabalhista através da Lei 13.467. Tal instrumento metodológico foi disponibilizado por email para contadores que atuam em escritórios no estado de Alagoas. Do total de 2350 emails enviados, 2215 emails foram efetivamente recebidos, dos quais foram obtidas 90 respostas ao questionário de pesquisa aplicado. De posse dos dados, os mesmos foram analisados quantitativamente através de técnicas de estatística descritiva. Ao término da pesquisa observou-se que aproximadamente 65% dos contadores afirmaram que haverá mudanças nas rotinas trabalhistas mensais, sejam elas de admissão, rescisão ou de permanência com a aplicação da reforma trabalhista, destaca-se também que cerca de 40% dos consultados acreditam que ocorrerá um aumento nos honorários contábeis para os empresários. Foi possível analisar ainda que aproximadamente 70% dos contadores acreditam estar preparados para lidar com as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, assim como cerca de 44% acreditam que as novas modalidades de contratos e acordos irão elevar a burocracia em suas rotinas de trabalho. A pesquisa nos mostra que diante das mudanças nas rotinas de trabalho de escritórios e contadores do estado de Alagoas, existe a preocupação dos entrevistados em se manter atualizados e aptos a atuarem como mediadores nas relações empregado e empregador. Acredita-se que os resultados obtidos com essa pesquisa possam contribuir com as discussões sobre os impactos trazidos pela reforma trabalhistas nos escritórios de contabilidade.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Impactos. Rotinas Contábeis Trabalhistas.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero.....	23
Gráfico 2 – Idade.....	23
Gráfico 3 – Categoria.....	24
Gráfico 4 – Tempo de registro no CRC.....	24
Gráfico 5 – Percepção da necessidade da reforma para crescimento do país.....	25
Gráfico 6 – Percepção da reforma como instrumento de legalidade.....	26
Gráfico 7 – Percepção dos contadores quanto a liberdade de negociação e intervenção estatal.....	26
Gráfico 8 – Percepção dos contadores em relação a atualização e atuação como mediador....	27
Gráfico 9 – Percepção quanto ao preparo para lidar com a nova legislação trabalhista.....	27
Gráfico 10 – Percepção quanto ao preparo para lidar com a nova legislação trabalhista.....	28
Gráfico 11 – Percepção quanto ao preparo nas rotinas de admissão.....	28
Gráfico 12 – Percepção quanto a clareza nas alterações da lei trabalhista.....	29
Gráfico 13 – Percepção quanto a aptidão dos sistemas contábeis.....	29
Gráfico 14 – Percepção quanto ao aumento de atenção na concessão das férias.....	30
Gráfico 15 – Percepção quanto a jornada 12x36.....	30
Gráfico 16 – Percepção quanto a contabilização do banco de horas.....	31
Gráfico 17 – Percepção sobre as homologações serem realizadas nos escritórios.....	31
Gráfico 18 – Percepção sobre novas formas de contrato e maior demanda nas rotinas de admissão.....	32
Gráfico 19 – Percepção quanto as novas rotinas trabalhistas mensais após a reforma.....	32
Gráfico 20 – Percepção quanto as novas rotinas de rescisão contratual.....	33
Gráfico 21 – Percepção sobre o aumento dos valores pagos pela prestação dos serviços contábeis.....	33
Gráfico 22 – Percepção sobre aumento dos honorários contábeis após a reforma trabalhista.....	34
Gráfico 23 – Percepção sobre aptidão para orientar o cliente.....	34
Gráfico 24 – Percepção sobre aptidão para utilização do modulo EFD-Reinf.....	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1	Conceito histórico de trabalho.....	10
2.2	Relações de trabalho.....	11
2.3	Legislação trabalhista.....	13
2.4	Legislação trabalhista no Brasil.....	15
2.5	Reforma trabalhista.....	17
3	METODOLOGIA.....	20
3.1	Coleta dos dados.....	21
3.2	Instrumento de coleta dos dados.....	22
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	22
4.1	Perfil dos contadores.....	23
4.2	Questões específicas.....	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
	REFERÊNCIAS.....	37
	ANEXO.....	40

1 INTRODUÇÃO

O Brasil passou por várias transformações sociais e econômicas ao longo do tempo e foi marcado por mudanças estruturais importantes. Mudanças notadas em vários setores como, econômico, social, político, jurídico e cultural. Todas essas transformações se relacionam de forma direta ou indireta com as mudanças no setor trabalhista.

O emprego, forma assumida pelo trabalho na modernidade ocidental e democrática, constitui um dos espaços privilegiados de disciplinamento da sociedade que, com o tempo, acabaria por se transformar em uma posição que daria acesso a direitos e condições melhores de vida. Com todas essas transformações, veio junto o crescimento da população e a necessidade de mais empregos, aumentando assim a necessidade de criação de leis que definissem direitos e deveres na relação empregador e empregado.

Com isso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada no Brasil em 1º de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, que unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil. A criação da CLT teve como objetivo principal regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela encontramos a regulamentação do trabalho urbano e rural.

Apresentando várias alterações ao longo do tempo e objetivando adaptar as leis de acordo com as exigências da modernidade, a CLT é o principal instrumento de regulamentação nas relações do trabalho. Sabendo que, mesmo com as alterações que foram feitas, a legislação trabalhista brasileira é antiga e complexa, constata-se que a referida legislação, não consegue acompanhar as mudanças de mercado imposta pela modernidade, prejudicando a relação de trabalho, às vezes beneficiando o empregado e prejudicando o empregador ou vice e versa. A partir dessa visão e considerando as mudanças na economia, houve a necessidade de modificação dessas leis.

De acordo com Freitas (2017) o custo de manutenção de uma empresa vem agregado ao custo de manutenção de funcionário, seja para manutenção ou demissão, gerando mais despesas para o empresário. E devido a esses custos, fica difícil permanecer com tantos empregados. Soma-se a esse fator, a crise social, política e econômica no Brasil, que vem gerando altos índices de desemprego. Nesse contexto, houve então a necessidade de uma reformulação das leis trabalhistas que seja capaz de trazer solução para uma flexibilização na relação empregador e empregado, ao mesmo tempo diminuindo a participação do Estado. Sendo assim, os acordos serão negociados entre as partes.

Partindo dessa necessidade, o atual presidente Michel Temer sancionou a lei nº 13.467 que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. Promovido pelo projeto lei 6.787/2016 de autoria do poder executivo, aprovado na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, o qual alterou aproximadamente mais de cem pontos do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT, além de alguns fatores das leis da terceirização e de custeio da previdência social.

Diante do contexto abordado no presente trabalho, levantou-se o questionamento motivador desta pesquisa: **Quais os impactos da reforma trabalhista nas rotinas referentes a processos trabalhistas nos escritórios contábeis do estado de Alagoas?**

O presente estudo tem como objetivo principal investigar a percepção dos contadores sobre os impactos da reforma trabalhista estabelecida pela LEI Nº 13.467, de 14 de Julho de 2017, nas rotinas dos escritórios contábeis do estado de Alagoas. Com o intuito de nortear e facilitar o alcance deste objetivo foram traçados objetivos específicos, além do objetivo principal já apresentado. Esses objetivos são os seguintes: a) Analisar se houve variação nas demandas de trabalho após a reforma trabalhista; b) Identificar a existência de novas rotinas trabalhistas como resultado da reforma; c) Verificar a aptidão e o preparo dos profissionais de contabilidade diante das mudanças e novas regras estabelecidas.

Nessa perspectiva de novas regras nas relações de trabalho, em processo de implementação por parte de empregadores, advogados, contadores, e outros profissionais direta ou indiretamente envolvidos nessa área, apresenta-se uma fase de preparo, de adequação à esse novo cenário trabalhista, onde esses profissionais possam assimilar e aplicar efetivamente essas mudanças importantes e estruturais estabelecidas pela então reforma trabalhista.

Conforme enfatiza Luperini (2017), atualização e aperfeiçoamento profissional constantes não são mais opções, e sim condições necessárias à sobrevivência no exercício da atividade contábil, uma vez que o contador, enquanto um dos profissionais mais importantes dentro das empresas, sendo responsável por planejamento tributário, apuração de tributos, controle financeiro e patrimonial e registro, manutenção e desligamento de funcionários, deve ficar muito atento às novas regras trabalhistas e estudar muito bem o assunto, para orientar devidamente seus clientes quanto às mudanças impostas pela atual legislação.

Embora a Reforma Trabalhista seja um tema recente e seu real impacto a longo prazo seja ainda desconhecido, faz-se necessário o estudo dos impactos nas rotinas contábeis, considerando-se que a classe contábil necessita estar apta para exercer com excelência uma de suas principais funções que é a prestação de informações para auxiliar o processo de tomada de decisão, além de oferecer a seus clientes estratégias para se adequarem a nova estrutura no que

diz respeito às relações trabalhistas.

Tendo em vista portanto a necessidade do profissional contábil readequar algumas rotinas em seu trabalho visando atender às novas necessidades de seus clientes, o presente estudo justifica-se como relevante para análise da questão abordada.

Além disso, mediante investigação prévia de estudos já existentes sobre a reforma trabalhista, verifica-se a escassez de artigos, monografias e trabalhos publicados em revistas, que tratem do impacto nas rotinas trabalhistas dos escritórios contábeis resultante da citada reforma, confirmando assim a necessidade de estudo nessa área.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito histórico de trabalho

Desde os primórdios da história até os dias atuais, o conceito de trabalho passa por mudanças, confundindo-se com a própria história da humanidade e de suas civilizações. Deve-se considerar que nesse período inicial de definição, trabalhar era sinônimo de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva, leia-se o aproveitamento dos recursos humanos (CASSAR, 2010).

Já Martinez (2010, p. 35) ressalta esta evolução como:

A resignificação da expressão “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial.

Tais considerações são de grande importância na construção do conhecimento histórico, onde deve-se observar os fatores socioculturais que irão refletir na maneira como cidadãos lidam com as relações de trabalho, visto que seu contexto base é primitivo, conforme leciona Martins (2009, p. 4) “Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais”.

Ainda segundo Martins (2009 p. 4) “A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos

trabalhista.”

As transformações do trabalho não aconteceram de um dia para o outro, mas em um processo gradual e essas transformações que aconteceram no Brasil ao passar dos anos, podem ser observadas, como no período colonial que era utilizada a mão de obra escrava.

Depois houve um período de adaptação e consolidação do trabalho “não escravo” a era do trabalho livre e que foi obtido através da abolição da escravidão. Houve o período de industrialização, nesse período ainda era encontrado focos do trabalho escravo, mas com modos mais modernos (BLOG LABCARREIRAS, 2018 n. p).

2.2 Relações de trabalho

Dadas as importantes rupturas culturais, apesar de ainda existir pessoas que sofrem com o descaso da exploração, muitas foram as conquistas adquiridas nas relações de trabalho, onde regra geral, o trabalho árduo e doloroso passou a ser parte essencial da vida do ser humano, gerando conhecimento, riquezas materiais e desenvolvimento econômico.

Conforme afirma Nascimento (2009, p. 483), “Ter um trabalho é uma questão de dignidade do ser humano. Ao analisar o conceito exposto pelo autor é possível perceber a valorização do trabalho ao passar dos anos, ao passo que, tornou-se uma área da vida que proporciona realização pessoal.

Conforme Porto (2008) a evolução do trabalhador ocorre na segunda metade do século XIX e início do século XX, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – construiu relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo.

Essa relação de trabalho, de presença intensa na época, era o alvo da proteção conferida pelo nascente direito do trabalho. Desse modo, foi alicerçado nesse tipo de relação que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação.

Nesse contexto, Martins (2009, p. 79) diferencia os conceitos de relação de trabalho e emprego: “Relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador”. Note que a relação de trabalho é um conceito amplo que se abre em ramos

distintos.

Para Barros (2010, p. 221,) “No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador”. “Diferente do trabalho eventual, que é aquele que não se insere no âmbito das atividades normais de uma empresa, como é o caso de um técnico chamado momentaneamente para reparar o elevador de um estabelecimento comercial.” (BARROS, 2010, p. 222).

Com o desenvolvimento das relações trabalhista no mundo, no governo de Getúlio Vargas aconteceu a implantação da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, dando reconhecimento aos direitos conquistados por todos os trabalhadores, como férias, décimo-terceiro salário, FGTS e outros. Nesta etapa veremos, por exemplo novas divisões de trabalho, surgimento de fábricas, exportações e importações, o surgimento do modelo industrial e outros fatos importantes.

Manoel Nicolau da Silva Júnior, sobre a implantação das leis do trabalho, preceitua:

[...] além da concretização da Justiça do Trabalho, a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – que compilou e generalizou leis, as quais antes encontravam-se esparsas e dirigidas às classes de trabalhadores específicas. Para se falar na CLT é importante se fazer uma retrospectiva à Revolução de Trinta, que pôs fim ao governo das oligarquias no Brasil e levou Getúlio Vargas à presidência brasileira. (SILVA JÚNIOR, 2015, p. 05).

Com a globalização são transformadas as relações homem-trabalho, através dos trabalhadores autônomos, individuais, empreendedores, com a ajuda da tecnologia é possível quebrar o modelo de se pensar tradicionalmente sobre o trabalho, acontecendo assim a flexibilização no sentido de trabalho e de ser trabalhador. A partir de leis que surgem para a humanização do trabalho, criou-se a necessidade de entender essas transformações da relação homem-trabalho.

Segundo Munir Argemim:

[...] a Emenda Constitucional 45/2004, trouxe alterações substanciais ao campo da competência da Justiça do Trabalho, passando as relações de trabalho a serem processadas e julgadas por esta, fazendo necessário diante de tais alterações o estudo das distinções existentes nessas relações e nas relações de emprego, sendo que ambas possuem características diversas sendo também regidas por legislações diferentes, as expressões, diante disso, não são sinônimas detendo cada uma delas sua especificidade. (Argemim, 2015, p. 19)

Com essas expressivas mudanças trazidas pela Emenda Constitucional 45/2004, que deu competência a justiça do trabalho a julgar as relações trabalhistas e não somente as relações de emprego, como antes era feita, surgiu a necessidade de conhecer as diferenças dos dois termos, relação de trabalho e relação de emprego, o primeiro termo tem sentido abrangente e inclui a relação de emprego e as demais existentes.

O Munir Argentim relata também que:

A disciplina do direito faz uma nítida diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego. A razão disso é que a primeira expressão tem caráter genérico, e comporta todas as relações jurídicas que tenham como objeto o labor humano. A relação de trabalho abrange desta forma, a relação de emprego e todas as demais modalidades de relações de trabalho conhecidas atualmente, são exemplos: a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, de estágio, trabalho institucional, trabalho voluntário entre outras. (Argentim, 2015, p. 01).

As relações de trabalho e emprego são de fundamental importância no desenvolvimento social e crescimento econômico, ajuda no ambiente de gestão a definir suas categorias e como seus gestores devem analisar cada uma.

Daniel Maidl expoe que:

Um exemplo de relação de trabalho é, um trabalhador autônomo, que presta serviços, de vez em quando, à uma empresa[...]. Um exemplo de relação de emprego, é de um operador de máquinas, que trabalha 5 dias por semana, 40 (quarenta) horas, sob ordens e dependência de seu empregador, além de receber salário para efetuar seus serviços e tirar sua subsistência a partir do mesmo. (Maidl, 2016, p. 03).

Segundo Guilherme Fernandes Barretos:

Tentar mudar a cultura e a rotina das pessoas em seu ambiente de trabalho, não é algo simples. A área de recursos humanos das organizações tem papel fundamental nessas alterações. As organizações que conseguem englobar “Homem-trabalho”, ou seja, modelo de gestão e colaboradores tem uma vida administrativa muito mais saudável e eficiente. (BARRETO, 2017, p. 02)

Os conceitos e desdobramentos dessas relações são muito mais amplos, tendo em vista uma melhor disseminação nas práticas de trabalho, surgiu a necessidade de existir um instrumento norteador de princípios e ações, nasce assim a fundamentação da legislação trabalhista, instrumento de garantias de direitos e deveres de uma sociedade no que se refere ao âmbito do trabalho e suas relações.

2.3 Legislação trabalhista

Para entender melhor o surgimento das leis trabalhistas é necessário voltar ao passado e analisar os acontecimentos que levaram a sua criação e implantação.

Conforme menciona Silva (2002), o marco inicial no processo de inspeção do trabalho foi na Grã-Bretanha no ano de 1833, com a promulgação do “Althorp Act”, que delegava o poder de fiscalização dos estabelecimentos submetidos às normas de proteção do trabalhador, além de autorizar a imposição de sanções aos infratores. Surge aqui um dos

primeiros procedimentos de regulação nas relações de trabalho, com o passar dos anos observou-se a necessidade de que tais atuações se expandissem de forma abrangente.

Alice Monteiro (2005, p.91), menciona que, preocupado com a unificação mundial dos direitos mínimos do trabalhador, o art. 427 do Tratado de Versalhes (1919) determina a harmonização da legislação trabalhista entre países, dando um caráter transnacional ao direito do trabalho. Esta garantia mínima também toma conotação mundial na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

O trabalho aqui torna-se direito fundamental, essencial a ponto de ser criado um único ramo, exclusivo fortalecendo as relações em questão, conforme afirma Cesarino Júnior (1980, p.52-54): “É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual. O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica”.

Nesse sentido, complementa Nascimento (2002, p. 49) aludindo que a legislação trabalhista é “a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram”.

Alguns movimentos buscaram o direito ao trabalho, como a Revolução Francesa de 1848, e a Revolução Industrial que trouxe as ideias de transformar o trabalho em emprego e trabalhar para receber salários.

Sobre os movimentos, Jorge Linhares relata que:

No Brasil as discussões sobre os direitos dos trabalhadores e solução de conflitos entre empregados e patrões se iniciaram com o fim da escravidão em 1888, quando a mão de obra gratuita deixou de existir como lei e conseqüentemente o trabalho assalariado se tornou necessário, somada a importação de imigrantes europeus que em sua cultura trouxeram os ideais já discutidos na Revolução Industrial. (Linhares, 2018, p. 02)

De acordo com Thiago Mota Fontenele e Silva:

Com o advento da revolução industrial na modernidade as relações de trabalho começam a adquirir a estrutura atual. Ao novo modo de produção vai corresponder uma ideologia político-jurídica, uma superestrutura, em termos marxianos, propriamente capitalista, o liberalismo. As relações de produção passam a se firmar entre as mesmas forças econômicas atuais, quais sejam a classe capitalista e a classe proletária. No âmbito do estado liberal burguês dos séculos XVIII e XIX, as relações de trabalho se firmam com base em um contrato de locação de serviços (*locatio operarum*), onde os pactuantes são o capitalista e o proletário. (SILVA, 2005, p. 04).

A partir do fim da Primeira Guerra Mundial, com o surgimento do constitucionalismo social, que significa incluir direitos que defendam regras relacionadas às condições sociais, nas leis regidas na época, incluindo os direitos relacionados ao trabalho. Com isso, foram surgindo regras como as constituições do México, em 1917, que foi a primeira constituição, a segunda foi da Weimar na Alemanha, em 1919, em seguida o Tratado de

Versalhes, na França em 1919, criando o OIT – Organização Internacional do Trabalho, trazendo proteção às relações empregado e empregador.

2.4 Legislação trabalhista no Brasil

No direito do trabalho brasileiro, sempre foi oferecida a distinção entre relação de trabalho e a relação de emprego, sendo o trabalho como gênero do qual a relação de emprego seria apenas uma espécie. (MENEZES; BORGES, 2006)

A legislação trabalhista surge com a Constituição Federal instituída em 16 de julho de 1934 durante o governo de Vargas, sendo a primeira no Brasil a discorrer sobre os direitos trabalhistas. Estudiosos afirmam ainda que a implantação dessa legislação foi uma tentativa de manter sob controle os primeiros movimentos trabalhistas do país (MARTINS, 2009).

Nesse sentido, várias normas foram elaboradas, o que gerava certa dificuldade para o conhecimento e cumprimento de todas as diretrizes criadas. A fim de acabar com esse problema, o Estado, representado pela figura do presidente Getúlio Vargas, quase dez anos após a primeira aparição dos direitos trabalhistas num instrumento normativo, editou o Decreto Lei nº 5.452, aprovado no dia 1º de maio de 1943.

De acordo com Linhares,

Outra conquista de grande monta nesse sentido veio com a Constituição de 1934, a qual incluiu a Justiça do Trabalho, como forma de resolver os conflitos entre empregados e empregadores. A carta constitucional também trouxe as férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, a jornada de oito horas e o salário mínimo. (Linhares, 2018, p. 03).

Com a criação da Justiça do Trabalho em 1939, ocorreu a ideia do surgimento da CLT como uma necessidade institucional. Em janeiro de 1942 começou a surgir as primeiras propostas, sobre essa necessidade que foi pensada pelo então presidente Getúlio Vargas, junto com o Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho.

Ainda de acordo com Linhares,

Em janeiro de 1942 o presidente e o então ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho iniciaram os estudos para consolidar as leis trabalhistas, até então esparsas. Foram convidados para tão importante trabalho os juristas Arnaldo Lopes Sússekind, Oscar Saraiva, Luis Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e José de Segadas, definindo na época que seriam criadas duas consolidações diferentes, divididas em Trabalho e Previdência (Linhares, 2018, p. 03).

Várias normas foram elaboradas, o que gerava certa dificuldade para o

conhecimento e cumprimento de todas as diretrizes criadas. A fim de acabar com esse problema, o Estado, representado pela figura do presidente Getúlio Vargas, quase dez anos após a primeira aparição dos direitos trabalhistas num instrumento normativo, editou o Decreto Lei nº 5.452, aprovado no dia 1º de maio de 1943.

A CLT foi promulgada no dia 1º de maio 1943, assinada em pleno Estádio de São Januário (Clube de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para a comemoração da assinatura do decreto-lei nº. 5.452 de 1º de Maio de 1943.

Na concepção de Bruna Rafaely Lotife Castro:

A existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das mesmas, com isso em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43 surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. (CASTRO, 2003, p. 06)

Os principais assuntos abordados pela Consolidação sob a ótica de Gomes e Gottschalk (2008, p.44) são: a definição dos sujeitos da relação de trabalho (empregador e empregado), o estabelecimento do campo de aplicabilidade das suas normas, a solidariedade de empresas, apresenta as atividades não-econômicas equiparadas à empresa, conceitua o trabalho efetivo, estatui regras sobre a sua interpretação, dentre outras.

Podemos evidenciar a relevância que a CLT tem na história do direito do trabalho brasileiro, por toda influência que exerceu e exerce e pela qualidade técnica que mostrou. No entanto, foram surgindo outras necessidades, como a modernização das leis trabalhistas, o aperfeiçoamento dos direitos, como os das normas sobre direito coletivo, as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, algumas causas que faltou a CLT considerar, sistematizando toda legislação trabalhista.

Alguns governos incluíram outros dispositivos legais às leis trabalhistas em seus mandatos, por exemplo o de Castelo Branco (1964-1967), que criou o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Trabalho) e também o governo de Sarney (1985-1990) quando foi implantada a Constituição Federal de 1988, trazendo ideias consideradas cidadãs, com direitos e deveres para o estado e cidadãos.

Ainda, segundo Bruna Rafaely Lotife Castro:

[...] em 05 de outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, na qual o homem tornou-se o objeto principal, com ela houve um claro abandono do individualismo e valorização do coletivo e pelo social, resgatando-se de sobremaneira a dignidade da pessoa humana. (Castro, 2013, p. 06).

Os principais pontos estabelecidos pela Constituição Federal (1988), em relação ao trabalhador foram: salário; direito a um abono de 1/3 do seu salário ao sair de férias; indenização de 40% sobre seu FGTS ao ser demitido; abono de um salário mínimo pago pelo governo ao

final do ano (se receber até 2 salários mínimos mensais); 50% sobre o valor das horas normais, para as horas extras; direito de greve, sem restrição; jornada de trabalho: jornada semanal de 4 horas; jornada diária máxima, em turnos ininterruptos de 6 horas; licença maternidade: 120 dias; licença paternidade: 5 dias; aposentadoria: 13º salário, nenhuma inferior a um salário mínimo; cálculo da aposentadoria pelo valor da média dos últimos 36 salários (corrigido mensalmente de acordo com a inflação).

2.5 Reforma Trabalhista

No Brasil a egressão da escravidão foi atrasada, e devido a esse atraso as nossas conquistas sociais em relação ao trabalho e a indústria também foram atrasadas. No final do século XIX acontecia atos no sentido de certificar avanços legais, podemos citar a Fundação da Liga Operária no Rio de Janeiro, a lei da proibição do trabalho para menores de 12 anos. No início do século XX, surgiram a instalação de normas sobre férias com previsões de 15 dias (2 por ano), determinados tipos de direito sobre acidentes de trabalho, que foram impulsionados pela abolição da escravidão, trazendo um novo rumo para as relações trabalhistas e econômicas no país.

O governo brasileiro passa a procurar as junções da igualdade entre os elos que formavam a corrente do capital industrial desde a era Vargas, com a Constituição de 1934, mostrando para todos que essas ações eram também sociais, além de trabalhistas.

Em 1943, no dia 1º de maio, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As circunstâncias da sua formação são peculiares, pois o governo procurava ser legítimo e transformar o presidente Getúlio Vargas como a imagem de “pai dos pobres”. Vargas, que acabara de instituir o Estado Novo e com o país passando por uma fase de desenvolvimento onde o número de trabalhadores aumentava e suas reivindicações também.

Várias ações foram vistas recentemente na história, a maioria estimuladas por tensos movimentos entre trabalhadores, governos e grandes corporações. Os direitos trabalhistas giram e se transformam a partir desses tensos movimentos que são criados, e são vistos como um anestésico funcional para as grandes massas. Com o passar dos anos, os governantes passam a dizer que havia a necessidade de mudança do texto legal da CLT, já que a sua escrita, segundo especialistas, era antiga. Depois de algumas votações foi então aprovada a reforma da CLT e sancionada no dia 13 de julho de 2017. Ainda existe muitas críticas

relacionadas a essa mudança, tem quem acredite que veio de forma positiva, mas também alguns acreditam que veio de forma negativa, somente para o trabalhador.

Caroline Dias dos Santos, relata que:

Sabe-se que era necessário uma Reforma Trabalhista, tendo em vista que atual CLT vigente desde 1943, sendo assim muitos dispositivos não foram adequados a Constituição Federal de 1988 e também ao atual cenário trabalhista brasileiro, todavia essas mudanças em sua maior parte não foram benéficas ao trabalhador, com isso deve o empregado estar familiarizado com as leis que regem seu trabalho para que não haja imposição e autoridade exacerbada por parte do empregador. (Santos, 2017, p. 10).

Todos os trabalhadores brasileiros devem acompanhar e conhecer os textos que obtiveram mudanças e ficar por dentro das novidades. Os especialistas alegam que o sucesso da reforma vai depender do poder que o empregado terá quando precisar negociar com seu patrão, item que não possui na reforma, podendo causar perda de barganha dos trabalhadores, visto que há vários elementos na reforma que ampliam a livre escolha do empregador, sobre os contratos individuais e coletivos.

Tais elementos como, expansão do banco de horas, jornada (12-36), indenização de intervalo de descanso, ampliação da jornada por tempo parcial, estabelecimento do trabalho intermitente, vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, possibilidade de terceirização irrestrita, equiparação do trabalhador dependente de contrato coletivo, possibilidade de demissão coletiva sem autorização do sindicato, além de outros itens, evidenciam uma visão de flexibilização das relações de trabalho, ampliando possibilidades de negociação para o empregador.

Não existe preocupação em fortalecer a associação coletiva dos trabalhadores, pelo contrário, estes tendem chegar à negociação mais enfraquecidos, na medida em que a Lei nº 13.467/2017 ainda descentraliza as negociações, dificultando o aumento do poder de barganha dos trabalhadores, bem como procura restringir a intervenção da Justiça do Trabalho. Com todas essas ocorrências, possivelmente surgirá o aumento da desigualdade.

Caroline Dias dos Santos, defende que:

A Reforma Trabalhista trará em sua estrutura tanto pontos negativos como positivos para o trabalhador, sendo que à mesma é conhecida como “Reforma para as Empresas”, sendo perceptível as perdas de direitos aos trabalhadores, da mesma forma que fora regulamentada formas de trabalho até então sem diretrizes legais. (Santos, 2017, p. 01)

De acordo com William Márcio Camphorst:

Relativamente à questão da análise dos acordos e convenções coletivas, o receio é que os sindicatos profissionais (que receberão a contribuição sindical opcionalmente) passem a ter menos força e os empregadores tenham condições muito mais favoráveis que os empregados e que acabem prevalecendo sobre a lei, afinal, tal situação preencheria os requisitos legais do negócio jurídico, e o juiz irá intervir minimamente,

sem talvez analisar o mérito da questão.” (Camphorst, 2017, p. 02)

Sobre a impetração da Reforma da CLT, Candido Vieira preceitua que:

Colocando lado a lado os efeitos positivos e negativos da Reforma Trabalhista é impossível concluir que a nova legislação tenha contribuído para a geração de emprego ou melhoria do nível de renda do trabalhador. O que se tem é que até o momento a legislação serviu exclusivamente para introduzir incerteza e insegurança jurídica, além de possibilitar a redução da qualidade do emprego, sem qualquer contrapartida favorável aos trabalhadores, que são a força de consumo responsável por mover a economia. (Vieira, 2018, p. 03).

Mas alguns especialistas defendem que a reforma veio para atualizar o texto que estava defasado e que não estava de acordo com as mudanças sociais e econômicas atuais.

Segundo Giseli de Souza:

[...] a reforma trabalhista não tirará os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos e sequer a impossibilidade de geração de novos empregos, ao contrário, as mudanças são para que as relações entre empregados e empregadores melhorem com a nova legislação, que se mostra em regularidade com as mudanças ocorridas desde o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, constatando que as relações evoluíram e as leis atuais paralisaram. Portanto a reforma trabalhista não vai tirar os direitos dos trabalhadores e sim reformar uma legislação totalmente ultrapassada, no qual, o projeto engloba diversas mudanças, sendo algumas delas muito benéficas aos trabalhadores. (Souza, 2017, p. 01).

Poderemos observar melhor as mudanças da CLT com o passar dos anos, com a prática diária das novas regras os empregadores e empregados poderão explicar se a reforma ajuda ou atrapalha nas relações de emprego. Saberemos quais as reais dificuldades e benefícios que trouxe as novas regras sancionadas.

Conforme LTSA Advogados:

Muitas empresas vêm se adequando as novas regras, principalmente as que versam sobre temas menos polêmicos e que já foram consolidados pelo Poder Judiciário como a demissão consensual, a rescisão contratual feita diretamente entre o trabalhador e a empresa, e temas que tem impacto diretamente na folha de pagamento. Como a reforma trabalhista trouxe maior flexibilidade na relação trabalhista entre empregadores e funcionários com o objetivo de evitar a utilização desnecessária do Poder Judiciário, houve queda no número de ações judiciais, principalmente porque muitos empregados temem a nova regra de litigância de má-fé em que aquele que entrar com a ação sem motivo, pode ser multado em até 10% sob o valor da causa, além de ser responsável pelo pagamento das custas processuais. (LTSA Advogados, 2018, p. 02).

A reforma trabalhista brasileira através da Lei 13.467/17, sancionada pelo presidente Michel Temer surge como um esforço para modernizar a legislação do trabalho e assim contribuir para estabelecer relações mais flexíveis, reduzindo os conflitos entre empresas e trabalhadores.

A Lei 13.467/2017 alterou mais de cem pontos da CLT e traz várias mudanças que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, outras que abrangem as relações sindicais, bem como outras que envolvem questões judiciais decorrentes de reclamações

trabalhistas. Dentre os pontos alterados destacam-se: jornada de trabalho, maiores possibilidades para contratação de autônomos, a terceirização de mão de obra dentre outras alterações.

3 METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido partindo-se de uma pesquisa de campo, a qual Baruffi (2004) afirma que seu enfoque se dirige sobre condições dominantes ou sobre como um indivíduo, grupo ou coisa se conduz ou funciona no presente, utilizando-se para isso, da comparação e do contraste.

Além disso, foram utilizados outros instrumentos metodológicos como: levantamento bibliográfico por meio da leitura de artigos científicos, livros, monografias e dissertações em meio eletrônico e impresso acerca da questão levantada.

Esta tipologia tem por objetivo organizar sistemas e modelos teóricos, elencar e reunir hipóteses, portanto, resgatando o conhecimento científico direcionado para um determinado problema (RODRIGUES, 2007).

Quanto ao método de pesquisa foi adotado o modelo indutivo, no qual parte-se de dados específicos para uma verdade geral. Esses dados foram obtidos através de um questionário de pesquisa online, utilizando-se a escala de LIKERT para sua confecção.

A escala de Likert consiste em um método frequentemente utilizado em pesquisas de opinião, no qual obtém-se respostas positivas ou negativas através da aplicação de questionários, contendo uma série de afirmações sobre determinado assunto. Para cada item ou afirmação é proposto respostas no seguinte formato: discordo totalmente, discordo parcialmente, indiferente, concordo parcialmente e concordo totalmente. Tal forma de avaliação permite perceber o grau de concordância ou discordância do respondente em relação ao tema abordado (LIKERT, 1932 apud OLIVEIRA, 2001).

Considerando-se ainda a atualidade do tema, visto que a reforma trabalhista entrou em vigor recentemente e que têm-se poucos trabalhos acerca desse tema, foi utilizada pesquisa exploratória que conforme enfatiza Rodrigues (2007) objetiva a caracterização inicial do problema, sua classificação e sua definição, que constitui a primeira etapa de toda pesquisa científica.

3.1 Coleta dos dados

Inicialmente, elegemos os escritórios contábeis da cidade de Maceió como amostra de pesquisa a ser analisada, em virtude das mudanças trazidas pela reforma trabalhista.

Recorremos ao Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas em busca de dados referentes a contatos e endereços dos escritórios contábeis da cidade de Maceió, elegida a princípio como amostra, para que fosse possível realizar a pesquisa através de entrevistas presencial ou por telefone. No entanto, não houve retorno da solicitação feita junto ao CRC-AL.

Fizemos também um levantamento de dados através de lista telefônica na internet para iniciar a pesquisa nos bairros Centro e Farol da cidade de Maceió, no entanto, nos deparamos com informações de endereços e contatos desatualizados, o que dificultou o acesso aos escritórios contábeis para a realização da pesquisa.

Portanto, diante de tais dificuldades, optamos por mudar o campo da pesquisa, ampliando para nível do estado de Alagoas, utilizando-se de meios eletrônicos para realizar a coleta de dados.

Para isso contamos com a colaboração do Prof. Anderson de Barros, integrante do CRC-AL, o qual disponibilizou acesso a um banco de dados contendo endereços de emails de contadores do estado de Alagoas, na expectativa de obtermos os dados pretendidos.

Foi então elaborado um questionário de pesquisa online, o qual enviamos por email a todos os endereços eletrônicos constantes no banco de dados ao qual tivemos acesso, totalizando 2350 emails enviados no período de 21 a 24/06/2019. O questionário de pesquisa online ficou disponível para acesso dos respondentes no período de 21/06/2019 a 22/07/2019.

Os dados desta pesquisa foram obtidos através da aplicação de questionário online, elaborado na plataforma google forms, contendo questões elaboradas de maneira que não houvesse respostas certas ou erradas, e assim possibilitando quantificar e qualificar a posição dos respondentes diante das afirmativas propostas, sobre as mudanças impostas pela reforma trabalhista por meio da Lei 13.467.

Do total de emails enviados, 135 emails não foram recebidos por motivo de bloqueio anti-spam e endereços desconhecidos, além de endereços desativados ou não encontrados, representando um percentual de aproximadamente 5,8% dos emails enviados. Os emails efetivamente recebidos foram 2215, dos quais obtivemos 90 questionários respondidos, representando uma participação de aproximadamente 4,1%.

3.2 Instrumento de coleta dos dados

A composição do questionário de pesquisa aplicado constava de duas partes contendo questões objetivas, sendo a primeira parte relacionada ao perfil dos respondentes e a segunda parte relacionada especificamente ao tema abordado.

O questionário foi elaborado contendo 24 questões, destas, 4 questões referem-se ao perfil dos contadores e 20 questões referem-se especificamente ao tema abordado neste estudo.

Na primeira parte do questionário coletamos dados como gênero, idade, categoria profissional e tempo de registro no CRC, para a partir desses dados, traçar um breve perfil dos profissionais respondentes.

Na segunda parte do questionário, colocamos tópicos pertinentes ao tema em estudo, os quais permitiram observar e analisar a percepção dos contadores sobre os impactos da reforma trabalhista vivenciados nas rotinas dos escritórios contábeis.

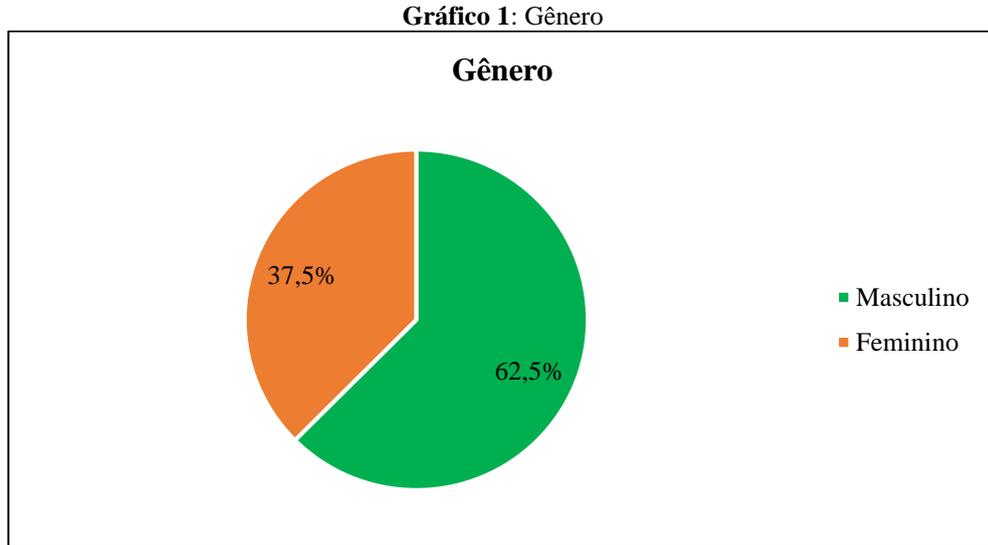
Os tópicos apresentados foram os seguintes: mudanças nas leis trabalhistas para o desenvolvimento do país; legalização de processos anteriormente desenvolvidos informalmente; liberdade de negociação entre empresa e empregado; burocracia e complexidade na prestação dos serviços contábeis; mediação das negociações entre empregador e empregado; preparo para lidar com a reforma; segurança acerca das variadas formas de contrato; clareza quanto às novas modalidades de contrato; aptidão dos sistemas contábeis; parcelamento de férias; jornada 12 x 36; banco de horas; homologação das rescisões nos escritórios contábeis; rotinas de admissão; novas rotinas trabalhistas mensais; novas rotinas de rescisão contratual; prestação de serviços contábeis para o empresário; aumento dos honorários contábeis por conta da reforma trabalhista; preparo para orientar o cliente sobre readequação das rotinas após a reforma trabalhista; terceirização de mão-de-obra e utilização da EFD-Reinf.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nos tópicos seguintes, apresenta-se os resultados obtidos por meio da análise do questionário desenvolvido, onde identificou-se que:

4.1 Perfil dos contadores

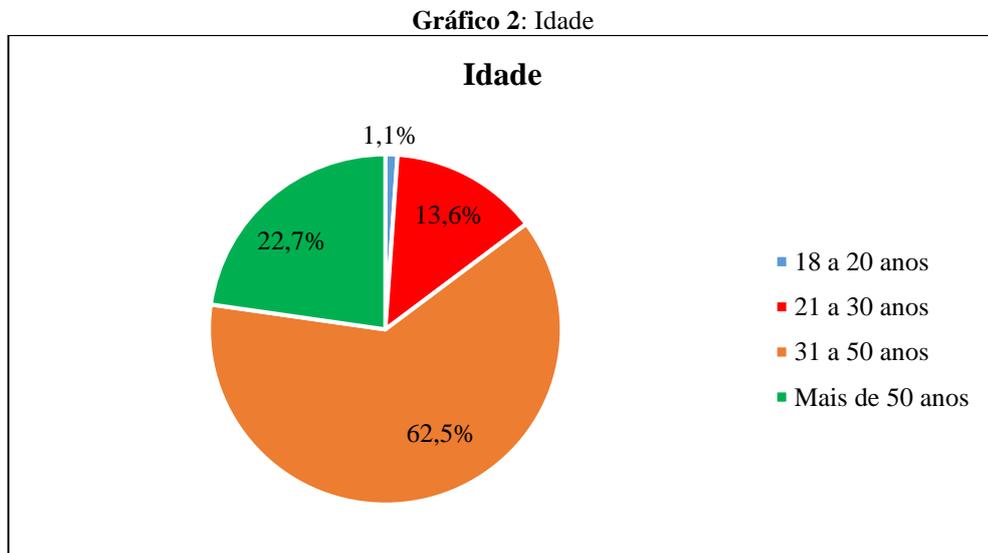
No que se refere ao perfil dos entrevistados, em relação aos gêneros dos respondentes, tem-se o gráfico a seguir:



Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Pode-se observar que em relação aos gêneros dos respondentes, o masculino supera o feminino, correspondendo a mais de 60% dos respondentes.

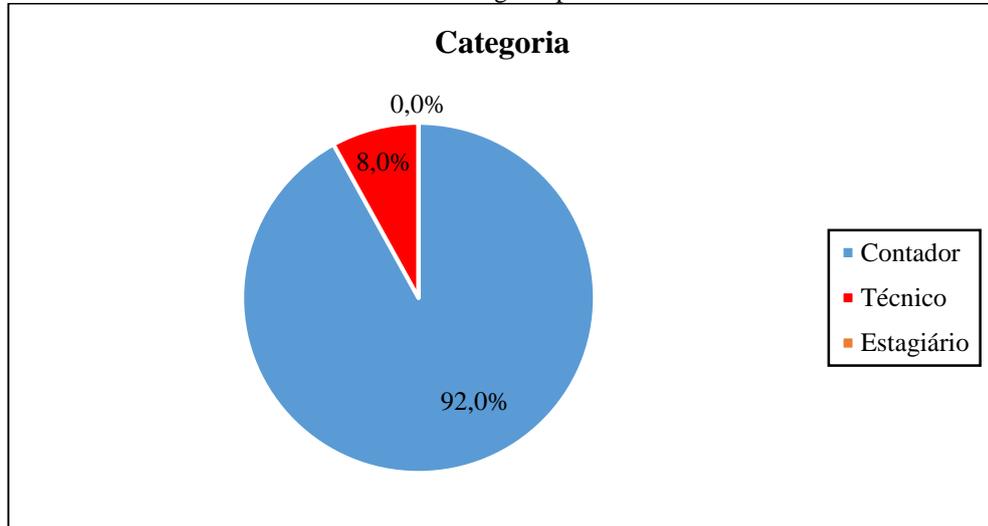
Em relação a faixa etária, percebe-se que mais de 60% dos entrevistados estão na idade de 31 à 50 anos, correspondendo a 62,5% dos respondentes, ou seja, quantidade significativamente superior as demais faixas etárias. 18 a 20 anos, representam apenas 1,1% ; 21 à 30 anos corresponde a 13,6% e com mais de 50 anos de idade o percentual é de 22,7% dos respondentes, conforme demonstra o gráfico a seguir:



Fonte: elaborado pelos autores (2019)

O gráfico 3 refere-se à qualificação da categoria, onde podemos constatar que mais de 90% dos entrevistados são contadores, apenas 8% técnicos e nenhum estagiário.

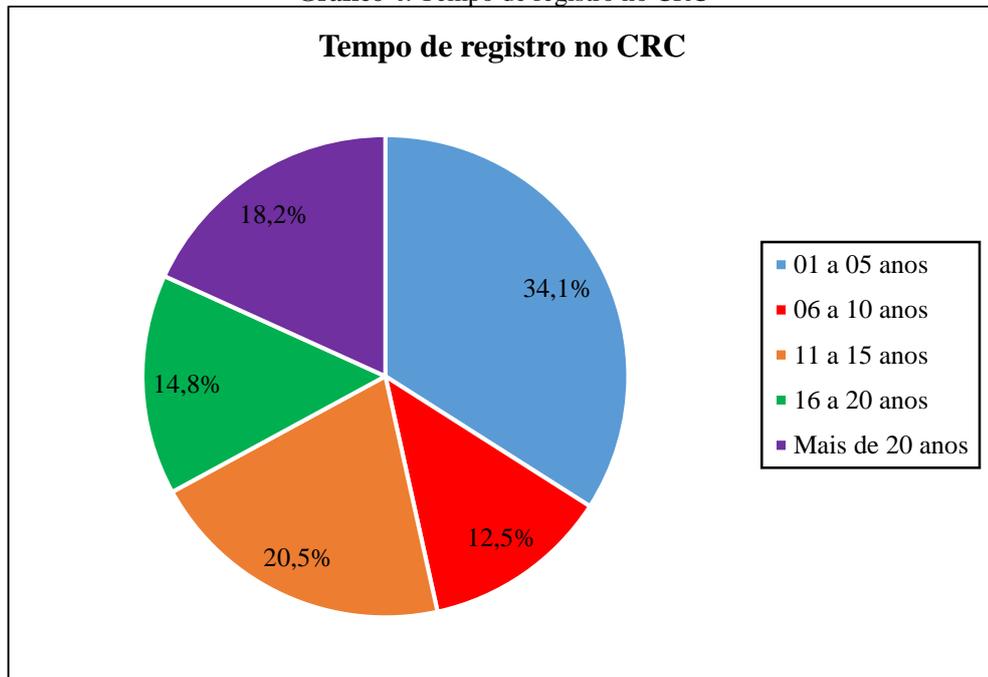
Gráfico 3: Categoria profissional



Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Conforme demonstra o gráfico 4, sobre o tempo de registro no CRC, a pesquisa aponta percentuais bastante divididos sendo que 65,9% dos respondentes possuem registro a mais de 6 anos, destacando-se dentro desse percentual, apenas 18,2% com registro superior a 20 anos.

Gráfico 4: Tempo de registro no CRC



Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Pode-se observar ainda que em relação ao tempo de registro no CRC 34,1% possuem apenas 5 anos de registro, 20,5% de 11 a 15 anos, 18,2% ultrapassa 20 anos de

registro, 14,8% de 16 a 20 anos e 12,5% possuem de 6 a 10 anos de registro.

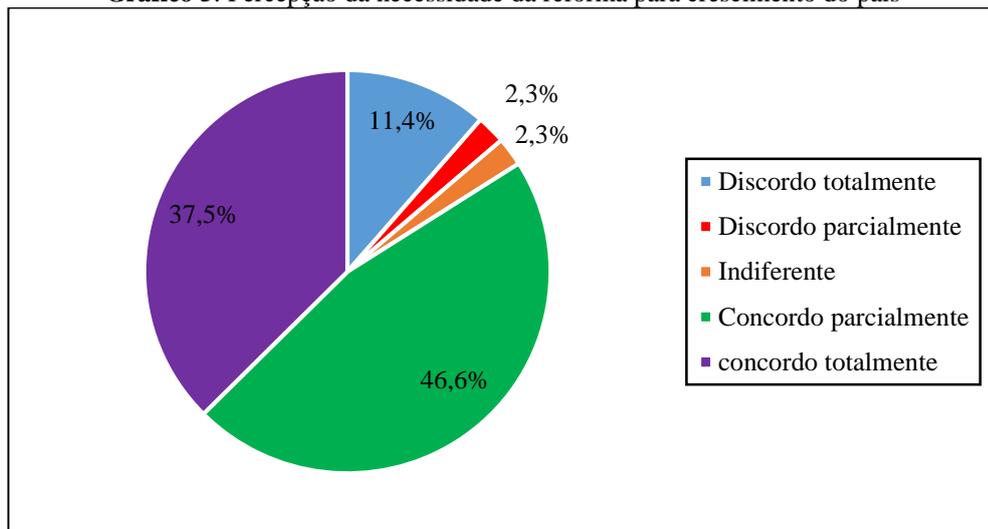
Em seguida, passou-se a análise das questões específicas.

4.2 Questões específicas

O gráfico 5 expressa a percepção dos respondentes acerca da necessidade da reforma trabalhista para geração de emprego e renda no país.

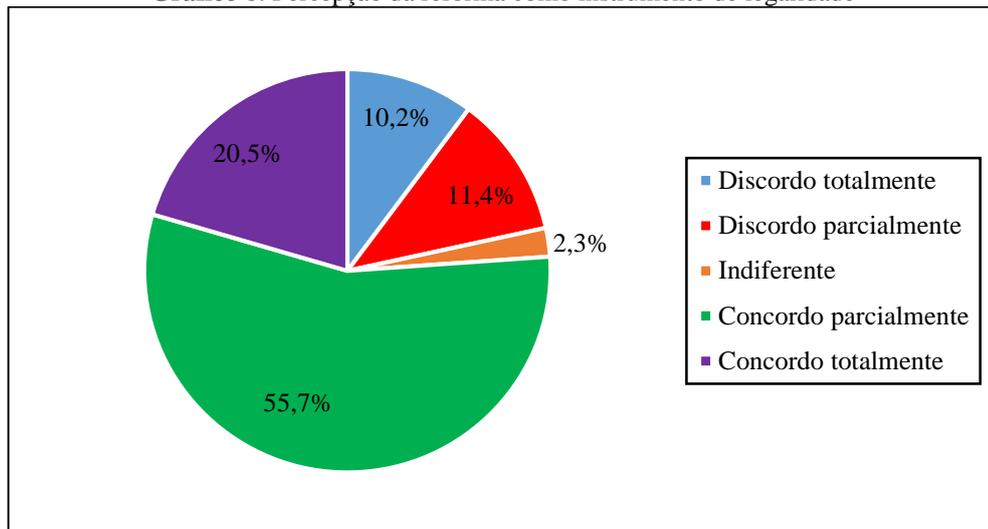
A análise dos dados evidencia que quase 50% dos respondentes, mais especificamente 46,6% concordam parcialmente e 37,5% concordam totalmente que havia necessidade de mudança nas leis trabalhista, ou seja, consideram parcialmente necessárias as mudanças feitas na CLT para impulsionar o desenvolvimento do país.

Gráfico 5: Percepção da necessidade da reforma para crescimento do país



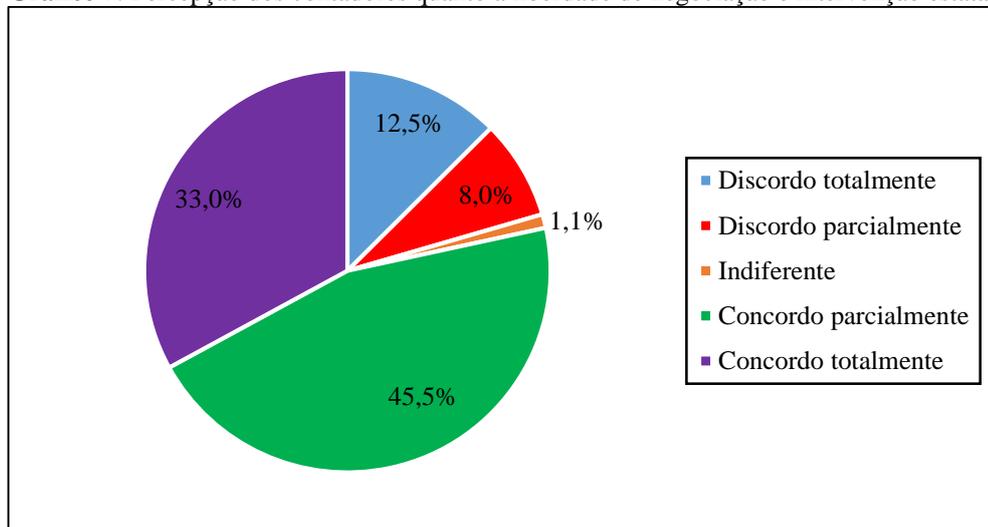
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Com relação a percepção da reforma trabalhista como instrumento de legalização de processos já existentes, 33% dos entrevistados concordam totalmente que as mudanças nas leis vieram efetivamente apenas legalizar processos que já eram feitos, mas que existiam informalmente, como por exemplo: rescisão em comum acordo entre as partes, férias parceladas, entre outros. E apenas 12,5% discordam totalmente que as mudanças vieram para regularizar práticas comuns, mas que não eram estabelecidas na lei. E mais de 50% dos respondentes, se dividem entre discordar parcialmente, indiferente e concordar parcialmente, gerando percentuais de 8,0%, 1,1% e 45,5% respectivamente, conforme evidencia o gráfico 6:

Gráfico 6: Percepção da reforma como instrumento de legalidade

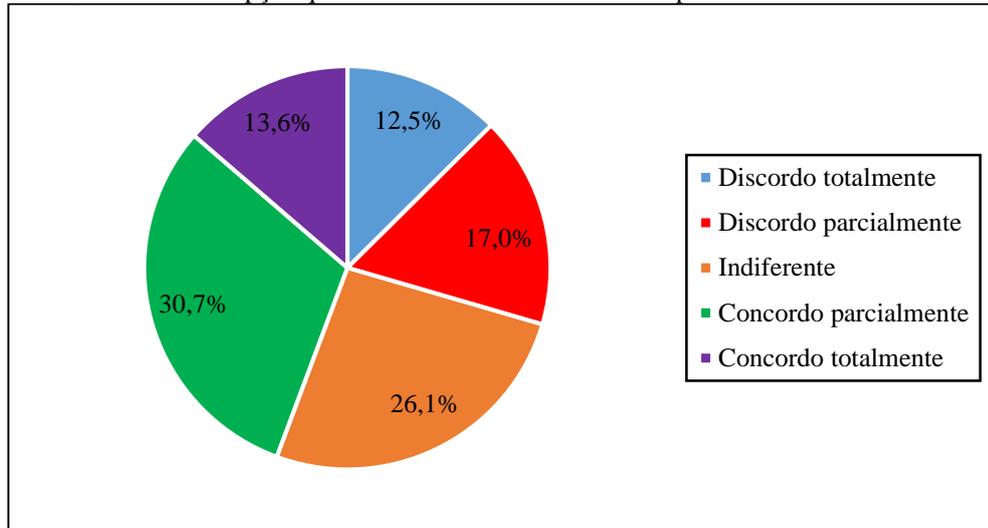
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

No gráfico 7 pode-se constatar que mais de 75% dos entrevistados concordam totalmente e parcialmente (20,5% e 55,7% respectivamente) que as mudanças estabelecidas pela CLT, trarão maior liberdade de negociação e menos intervenção do estado. Existindo discordância em apenas 21,6% e indiferentes a pergunta somente 2,3% dos entrevistados.

Gráfico 7: Percepção dos contadores quanto a liberdade de negociação e intervenção estatal

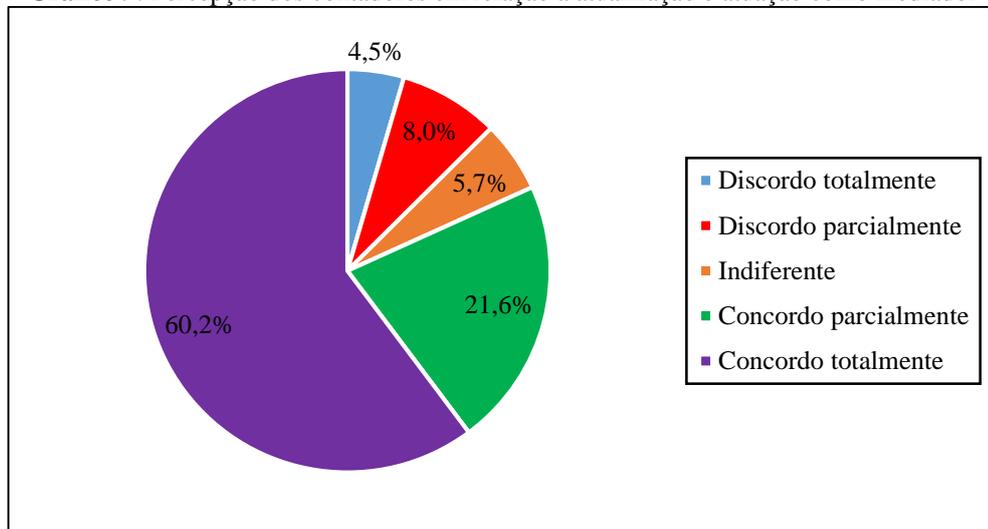
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Sobre o aumento na burocracia dos serviços contábeis após as mudanças na CLT, podemos observar que 29,5% dos consultados discordam que houve o crescimento da burocracia nos processos contábeis, enquanto que 30,7% concordam parcialmente e 13,6% concordam totalmente, somando 44,3% dos consultados, conforme indica o gráfico 8:

Gráfico 8: Percepção quanto ao aumento da burocracia após a reforma trabalhista

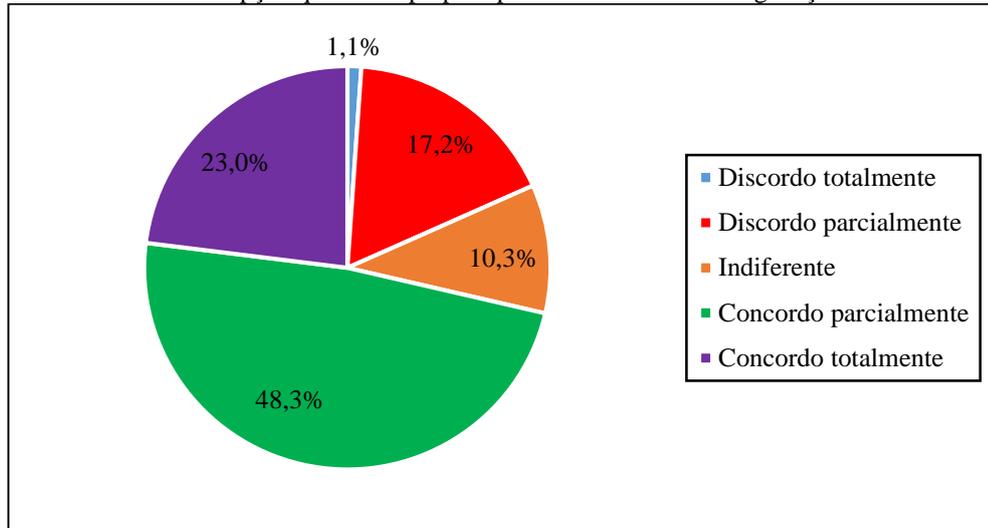
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

A análise da pesquisa mostra que existe uma preocupação dos contadores em se manter atualizados com as mudanças na lei 13.467/17, pois mais de 60,2% dos entrevistados concordam totalmente que necessitam ter conhecimento de todas as mudanças para que possam ter significativa atuação na relação empregado e empregador, como demonstra o gráfico 9:

Gráfico 9: Percepção dos contadores em relação a atualização e atuação como mediador

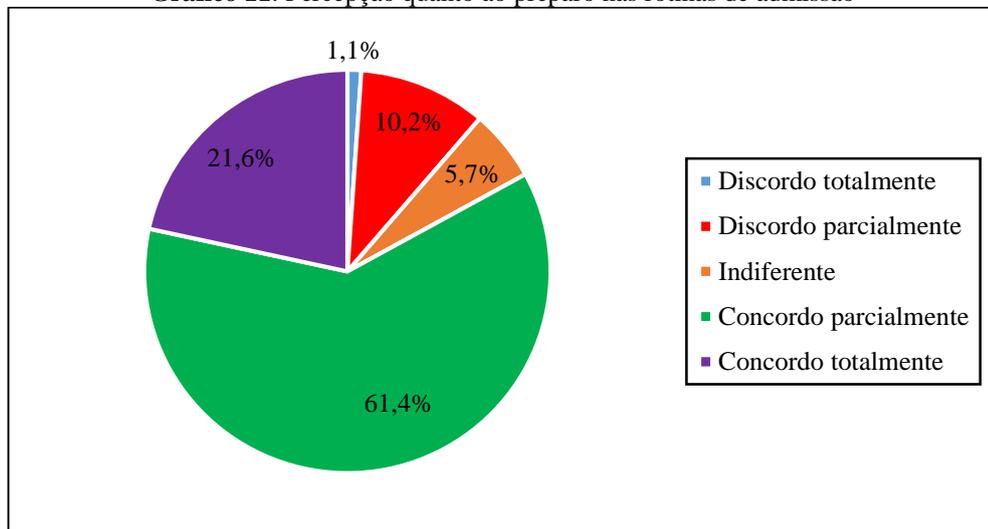
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Ao serem questionados se estão atualizados e seguros para lidar com todas as mudanças estabelecidas pela lei, pode-se observar que aproximadamente 71,3% dos respondentes afirmaram ter atualização e competência suficientes em lidar com todas as mudanças e assim atuar com segurança e eficiência em todos os processos que surgirem em seus escritórios, como expressa o gráfico 10:

Gráfico 10: Percepção quanto ao preparo para lidar com a nova legislação trabalhista

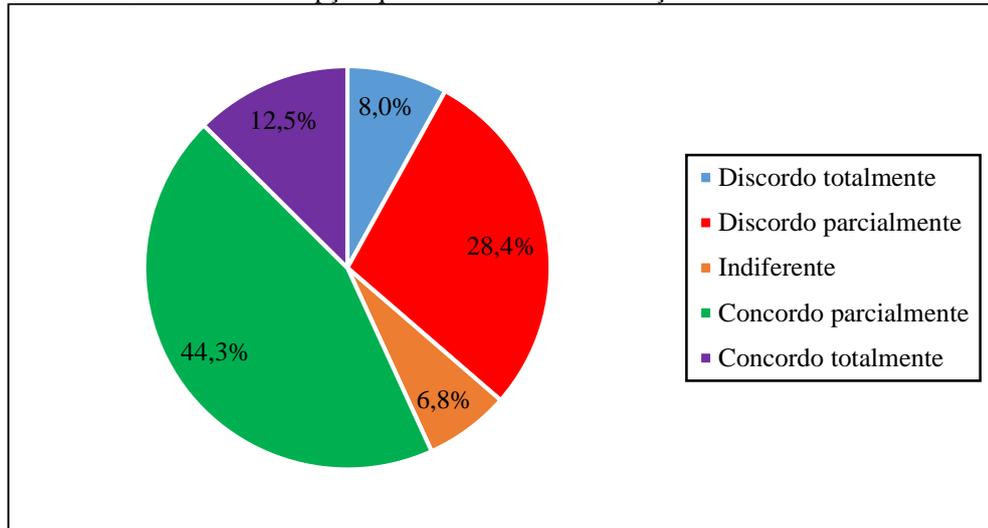
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Sobre as orientações em relação às admissões e todas as formas de contratos estabelecidos na reforma trabalhista, 83,0% responderam que sentem-se seguros e atualizados em orientar seus clientes nas diversas dúvidas que possam surgir devido a essas mudanças trabalhistas, apenas 11,3% acreditam não ter segurança suficiente para trabalhar com essas mudanças e uma pequena parcela se diz indiferentes ao assunto, como descreve o gráfico 11:

Gráfico 11: Percepção quanto ao preparo nas rotinas de admissão

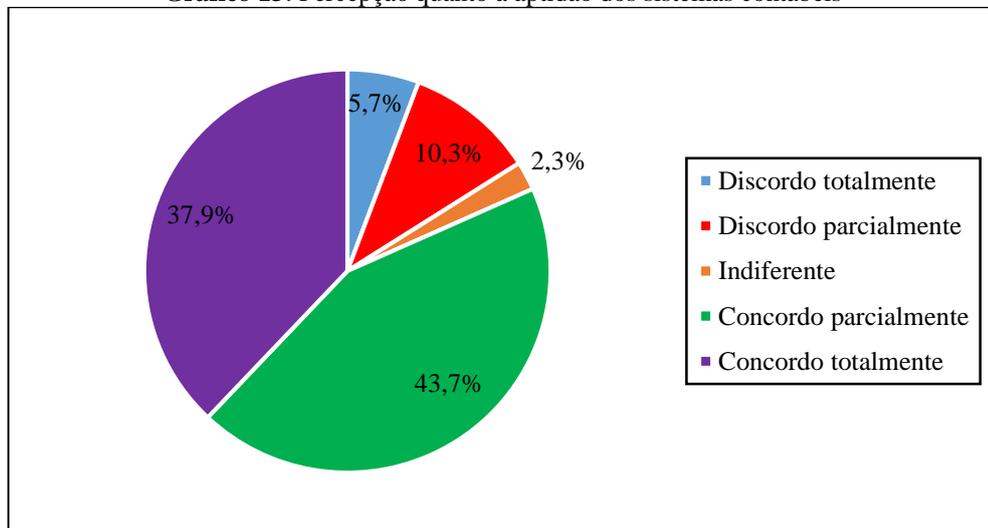
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Ao serem questionados se tem clareza e fácil entendimento acerca das mudanças na CLT, mais de 50% dos respondentes, 56,8% especificamente, afirmam que a reforma é clara e de fácil entendimento nas modalidades de contratos existentes na CLT. No entanto 36,4% acreditam que existem dificuldades nas modalidades de contratos e 6,8% se dizem indiferentes.

Gráfico 12: Percepção quanto a clareza nas alterações da lei trabalhista

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Os dados da pesquisa mostram que em relação aos sistemas contábeis estarem aptos para novos processos sobre acordos de férias e rescisões contratuais, 81,6% dos consultados afirmam que os sistemas estão prontos e seguros para o andamento de novos processos, apenas 16% acreditam que os sistemas não estão aptos e 2,3% são indiferentes a pergunta, conforme evidencia o gráfico 13:

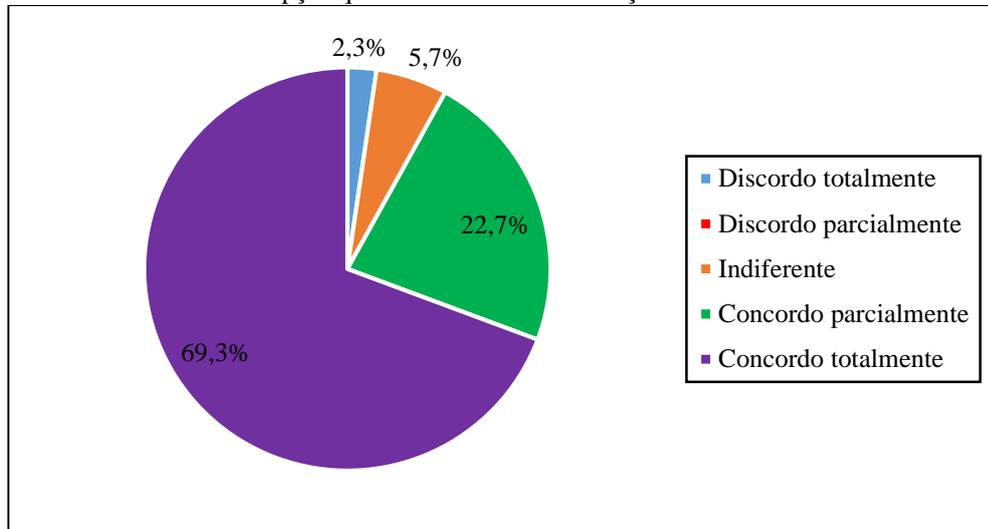
Gráfico 13: Percepção quanto a aptidão dos sistemas contábeis

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Em relação a concessão das férias podendo ser parceladas em até 3 períodos, é mostrado no gráfico 14 que 92% dos contadores consultados acreditam que faz-se necessário ter maior atenção no parcelamento de férias, na concessão, em relação a pagamento e gozo, considerando a atual legislação que diz no Art. 134 parágrafo 1º da CLT: “desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores

a cinco dias corridos, cada um”. Apenas 2,3% discordam desse entendimento, ficando apenas 5,7% indiferentes ao questionamento levantado.

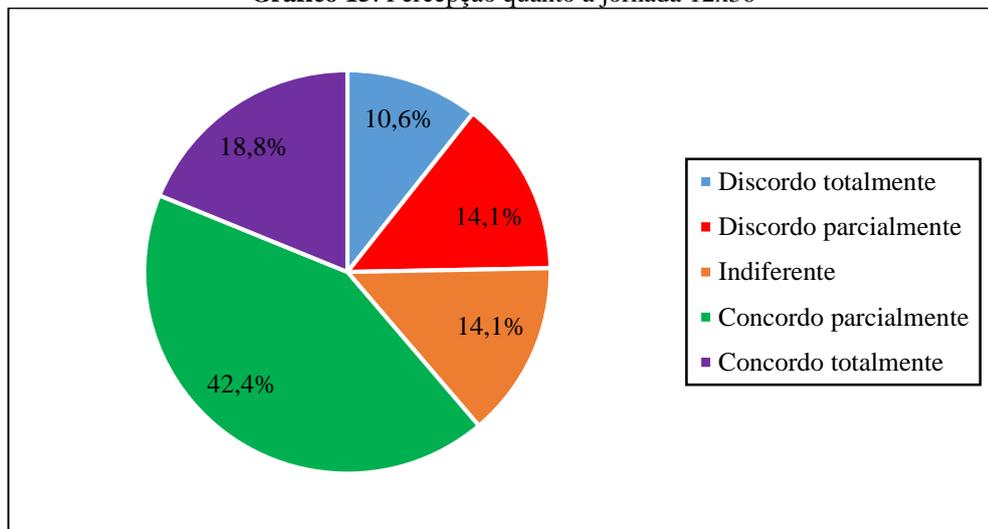
Gráfico 14: Percepção quanto ao aumento de atenção na concessão das férias



Fonte: elaborado pelos autores (2019)

De acordo com a pesquisa 63,12% dos contadores consultados confirmam que estão preparados para trabalhar com a jornada 12x36, onde essa jornada de trabalho poderá ser facultada às partes mediante acordos, coletivos, individuais ou convenção coletiva. Uma parcela correspondente a 14,1% dos entrevistados respondendo com indiferença e 29,14% não acreditam na aptidão dos contadores em relação a essa mudança, conforme mostra o gráfico 15.

Gráfico 15: Percepção quanto a jornada 12x36

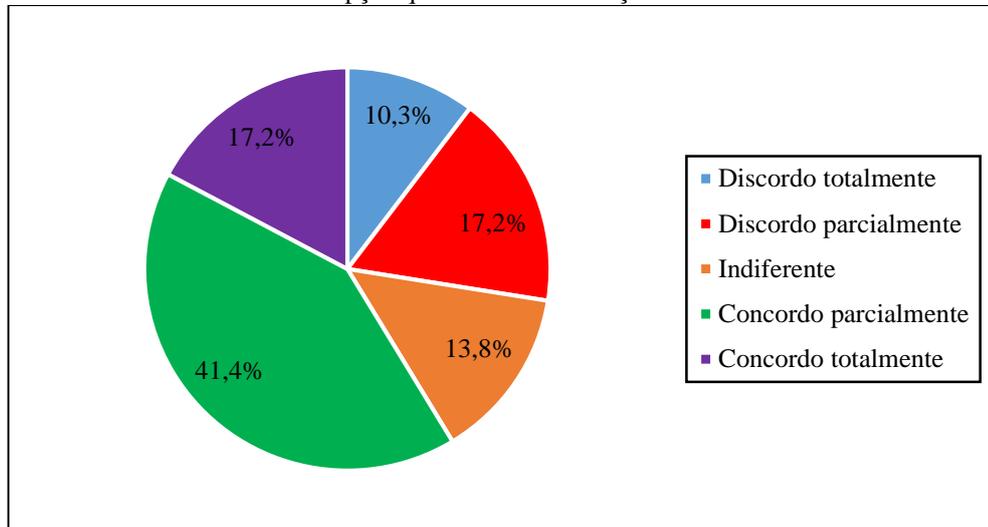


Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Quanto as modificações referentes a banco de horas citadas no Art. 59, parágrafo 5º da CLT poderão interferir diretamente nas rotinas dos escritórios de contabilidade que desenvolveram maneiras para a contabilização das horas trabalhadas. Com esse entendimento 58,6% dos entrevistados concordam que terão dificuldades para a contabilização do banco de

horas citada no artigo; 27,5% acreditando que não existirá dificuldades, enquanto 13,8% são indiferentes ao questionamento, conforme expressa o gráfico 16.

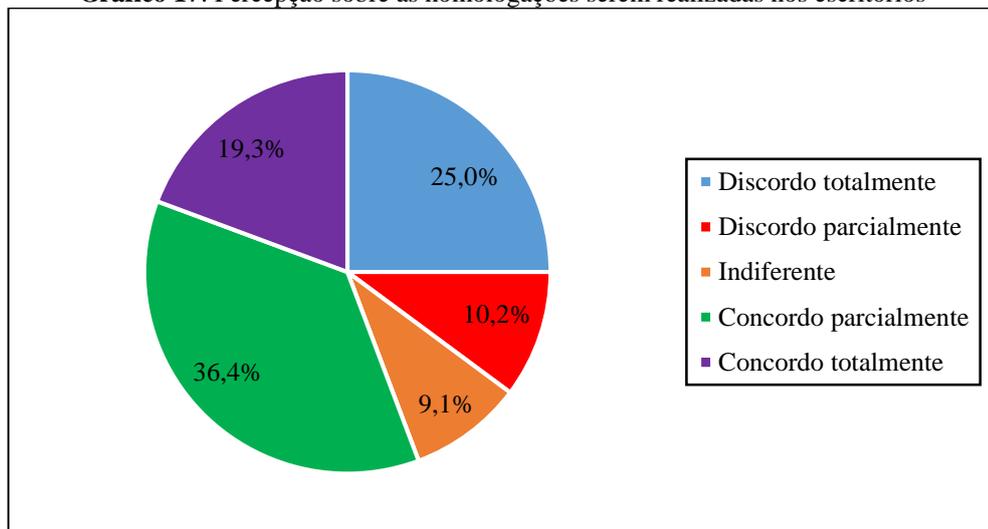
Gráfico 16: Percepção quanto a contabilização do banco de horas



Fonte: elaborado pelos autores (2019)

A reforma trabalhista modificou a desobrigação das homologações nos sindicatos e MTE, a partir disso surgiu a ideia de que tais homologações poderão ser feitas pelos contadores, com esse entendimento perguntamos aos contadores entrevistados a cerca de tal atividade, então 55,7% afirmam que serão os contadores os responsáveis pela homologação dos contratos, conforme o resultado indicado no gráfico 17:

Gráfico 17: Percepção sobre as homologações serem realizadas nos escritórios



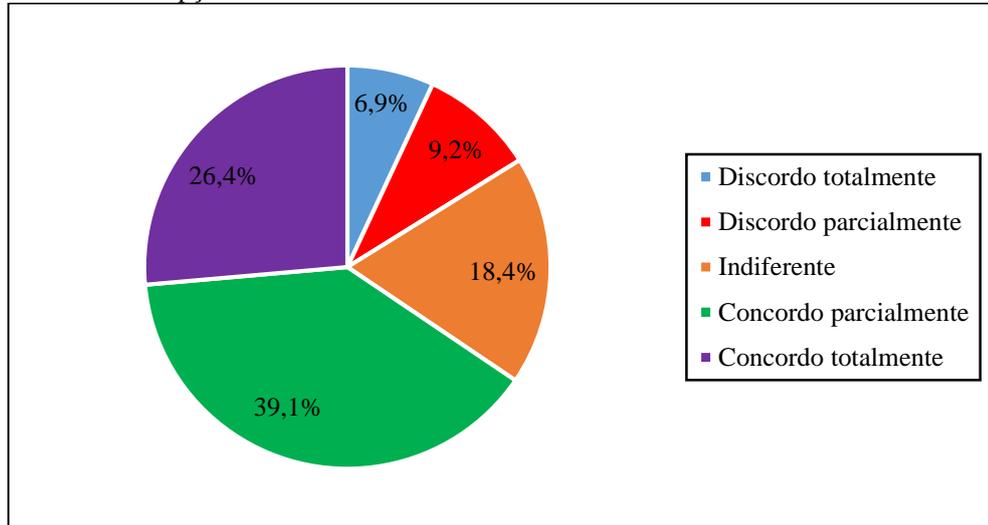
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Os gráficos 18, 19 e 20 correspondem a questionamentos sobre: nova forma de contratos de trabalhos, novas rotinas trabalhistas mensais (13º salário, férias, admissão, jornada de trabalho, banco de horas, etc.) e novas rotinas em rescisão contratual. Foi perguntado se com

todas essas mudanças, a rotina de trabalho dos contadores entrevistados sofrerão algum tipo de alteração.

Quanto às novas formas de contratos, 65,5% dos entrevistados concordam que terão aumento em suas rotinas de trabalho, conforme descrito no gráfico a seguir:

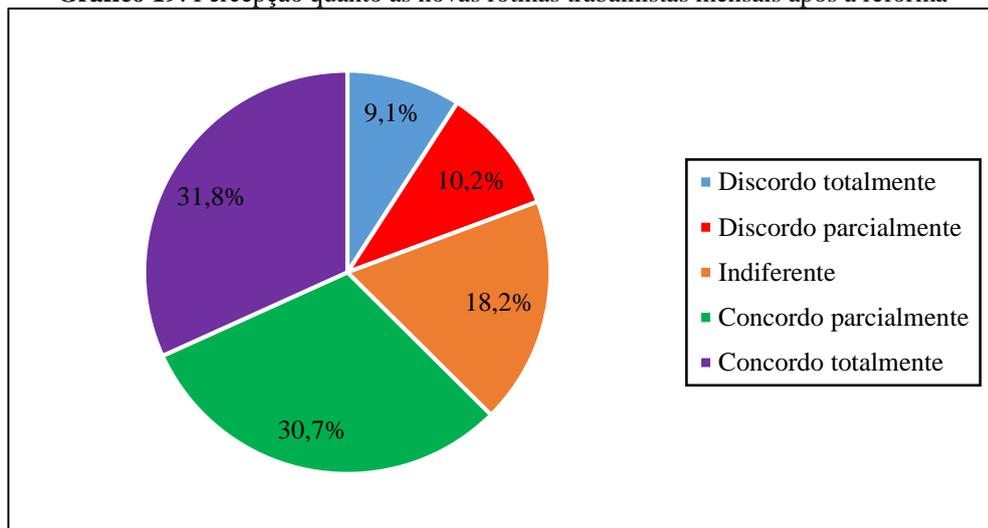
Gráfico 18: Percepção sobre novas formas de contrato e maior demanda nas rotinas de admissão



Fonte: elaborado pelos autores (2019)

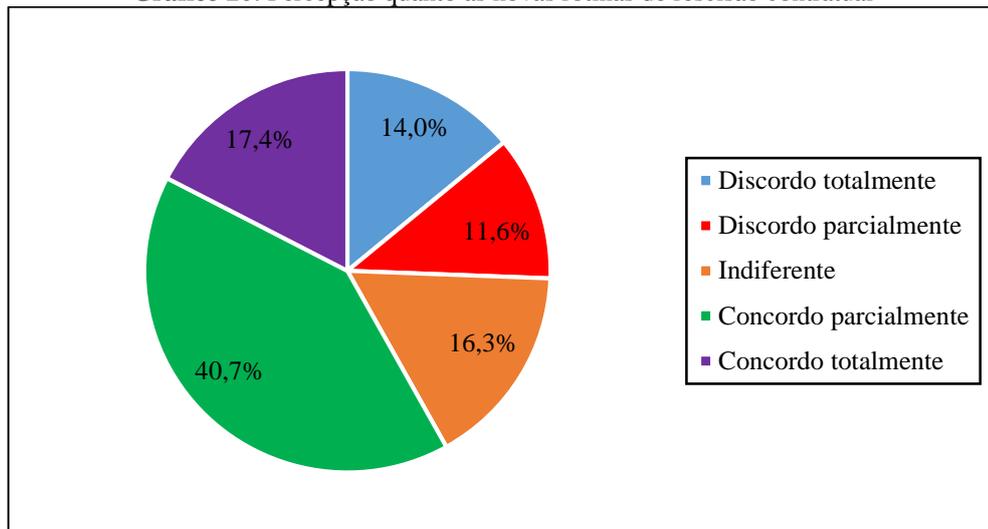
Também perguntou-se sobre rotinas as trabalhistas mensais e mais de 60% dos contadores responderam que existirá aumento na elaboração desses processos, como expressa o gráfico a 19:

Gráfico 19: Percepção quanto as novas rotinas trabalhistas mensais após a reforma



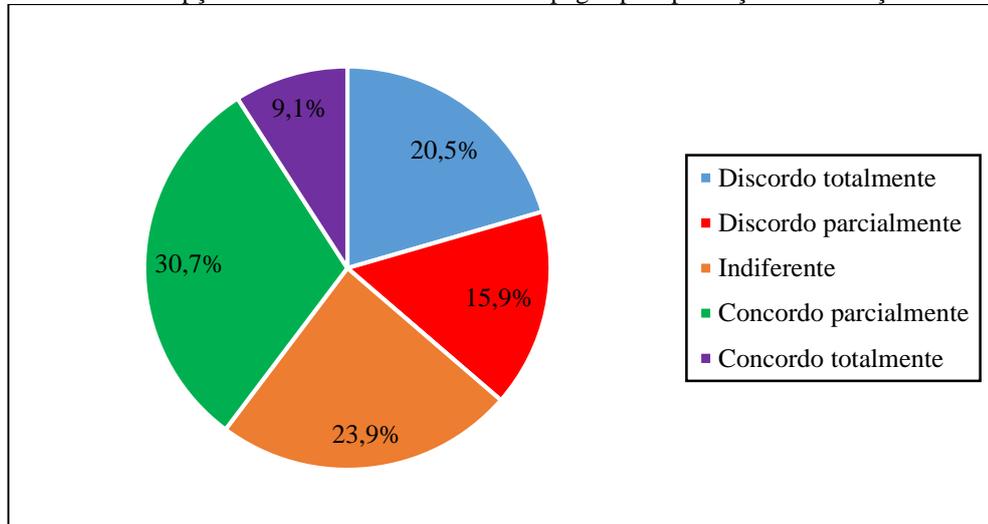
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Sobre as rotinas de rescisão contratual, mais de 50% dos contadores consultados afirmam que haverá mudanças em suas rotinas, conforme indica o gráfico 20:

Gráfico 20: Percepção quanto as novas rotinas de rescisão contratual

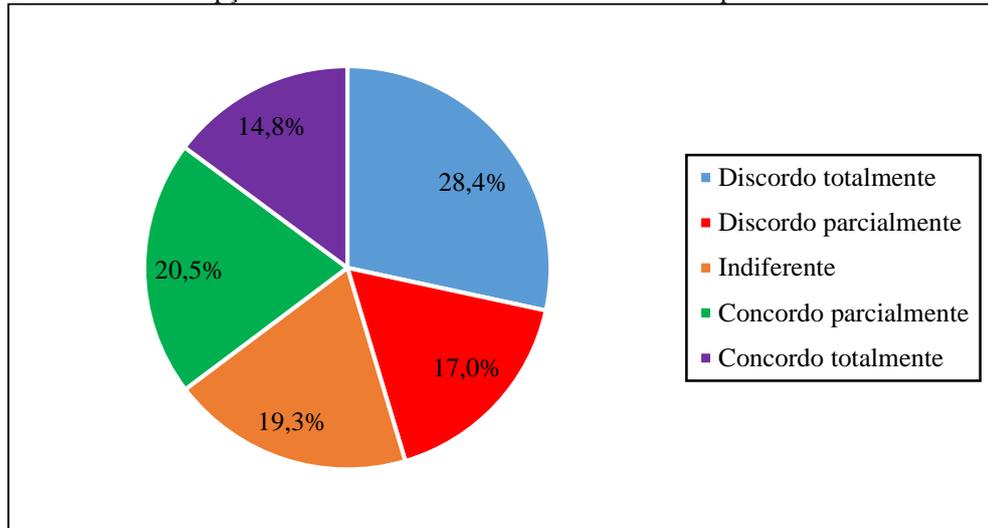
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Em relação ao aumento nos valores pagos pelo empresário aos contadores, pode-se perceber que os contadores apresentam opiniões bem divididas, pois somente 39,8% acreditam que terão aumento nos valores pagos, enquanto 36,4% acreditam que não haverá aumento, e 23,9% são indiferentes em relação a mudança nesses valores, como indica o gráfico 21:

Gráfico 21: Percepção sobre o aumento dos valores pagos pela prestação dos serviços contábeis

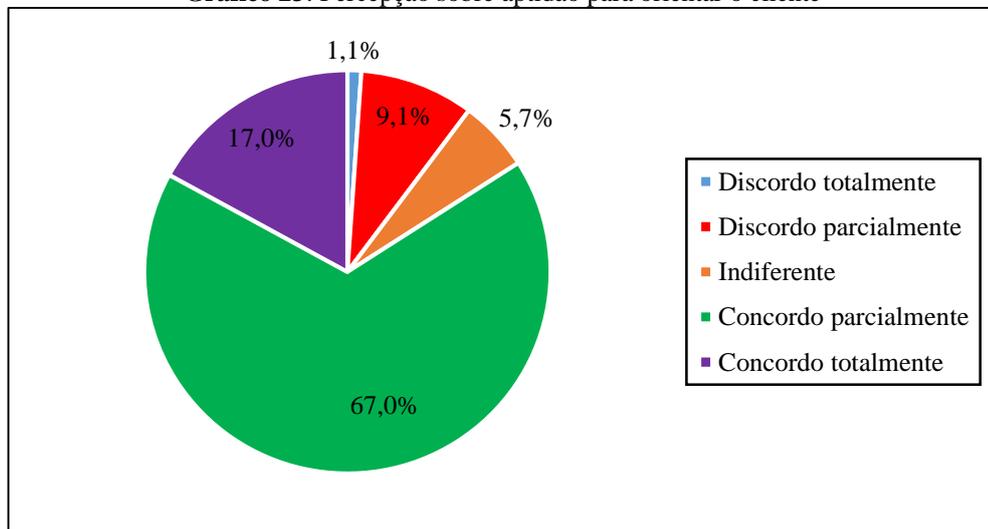
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Em relação ao possível aumento dos honorários do profissional contábil como consequência das mudanças e aumento das rotinas nos escritórios contábeis, uma parcela correspondente a 39,8% dos entrevistados afirmam que terá aumento em seus rendimentos. Este percentual representa apenas 5,6 pontos percentuais de diferença para os que não acreditam em aumento dos honorários, conforme demonstra gráfico 22:

Gráfico 22: Percepção sobre aumento dos honorários contábeis após a reforma trabalhista

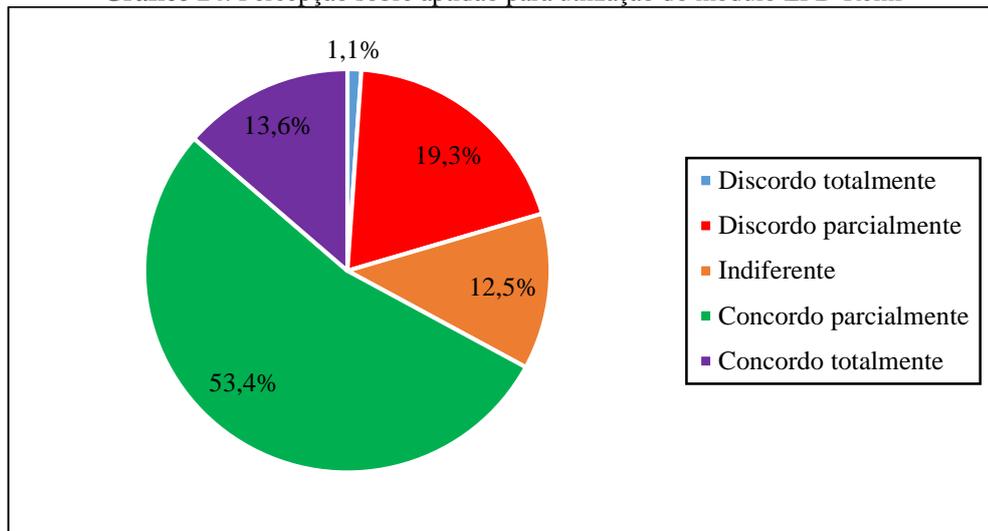
Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Em decorrência de todas essas mudanças os contadores e escritórios contábeis precisam conhecer as maneiras de como auxiliar seus clientes em suas novas rotinas de trabalho. A partir desse contexto, foi perguntado se os profissionais contábeis estão preparados para oferecer esse suporte, fato que levou mais de 60,0% dos contadores a afirmar estar preparados para auxiliar todos os seus clientes.

Gráfico 23: Percepção sobre aptidão para orientar o cliente

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

As mudanças nas leis trabalhistas trouxe um aumento na terceirização de empregados, fato que acarretara um aumento na utilização da EFD-Reinf. A pesquisa mostra que 67,0% dos contadores consultados concordam que estão aptos a utilizar o módulo EFD-Reinf, conforme evidencia o gráfico a seguir:

Gráfico 24: Percepção sobre aptidão para utilização do modulo EFD-Reinf

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

O gráfico nos mostra que apenas 20,4% discordam totalmente e discordam parcialmente, 1,1% e 19,3% respectivamente que estão aptos na utilização do modulo EFD-Reinf, com 12,5% indiferentes a pergunta e 53,4% que concordam parcialmente e 13,6% concordando parcialmente na aptidão para utilização do modulo EFD-Reinf.

Dessa forma, a análise dos dados coletados nesta pesquisa permitiu observar que ainda existe divergência de pensamentos entre os contadores, em vários pontos questionados a cerca dos impactos da reforma trabalhista em suas atividades profissionais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista dos argumentos apresentados, percebe-se que o Brasil atravessou por mudanças econômicas e sociais. E com essas mudanças, crescimento da população, necessidade de mais empregos, veio a necessidade de regulamentação na relação empregado e empregador.

A partir desse pensamento foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo presidente Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943. As novas leis tiveram várias mudanças com o passar dos anos, pois precisava se adequar ao quadro econômico de cada época. Com as crises e desemprego, surgiu a ideia de reformular as leis trabalhistas que eram consideradas antigas. E com todas essas mudanças surgiu a necessidade de investigar, na percepção dos contadores, quais os impactos da reforma trabalhista nas rotinas dos escritórios contábeis do estado de Alagoas.

Quanto ao perfil dos respondentes a pesquisa mostrou que cerca de 90% dos entrevistados são contadores, atuantes e com registro no CRC, sendo a maioria do sexo masculino e com idade entre 31 e 50 anos, correspondendo em ambos os aspectos a 62,5% dos respondentes.

Quanto aos tópicos específicos do tema em estudo, os dados da pesquisa permitem concluir que a reforma trabalhista, embora recente, já resulta em importantes impactos sobre as rotinas de trabalho nos escritórios contábeis do estado de Alagoas, como é possível perceber principalmente nas questões relacionadas a: maior burocracia e complexidade na prestação dos serviços contábeis (30,7% concordam parcialmente e 13,6% concordam totalmente, somando 44,3% dos consultados); maior demanda de trabalho em decorrência de novas rotinas trabalhistas mensais (mais de 60% dos contadores responderam que existirá aumento na elaboração desses processos); aumento dos honorários contábeis por conta da reforma trabalhista (39,8% dos entrevistados afirmam que terá aumento em seus rendimentos).

A pesquisa aponta ainda que 37,5% dos entrevistados concordam totalmente que a CLT necessitava de mudanças, e 46,6% concordando parcialmente com determinadas mudanças para proporcionar geração de emprego e renda no país; e que 75% dos contadores concordam totalmente e parcialmente que a reforma trabalhista trará mais liberdade de negociação nos acordos entre empregado e empregador.

A maioria dos consultados acreditam que possuem competência suficiente para atuar com segurança e orientar seus clientes, que a lei é de fácil entendimento nas relações de férias, jornada de trabalho 12x36, banco de horas, e em termos de orientação sobre rescisão contratual e novas formas de admissão. Os entrevistados defendem que com a desobrigação das homologações serem feitas pelos sindicatos e MTE será responsabilidade dos contadores tal procedimento.

Portanto, a pesquisa nos mostra que haverá mudança nas rotinas de trabalho de escritórios e contadores do estado de Alagoas, existindo a preocupação dos entrevistados em se manter atualizados e aptos a atuarem como mediadores nas relações empregado e empregador.

Verifica-se assim que a análise sobre o impacto das novas leis trabalhistas é de fundamental importância e possa contribuir com as discussões em torno dessa temática, pois nos traz a ideia de como os escritórios de contabilidade e contadores estão se preparando para atender aos questionamentos de seus clientes sobre as mudanças na CLT que vem trazendo alterações nas relações de trabalho, vistas como pontos de mudanças consideráveis.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Priscilla Luanna Freitas de. **Uma análise sobre as possíveis mudanças nas rotinas dos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB frente à reforma trabalhista**, 2017 Disponível em: < <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/16251> > Acesso em: 27/07/2018.

ARGENTIM, Munir. **A relação de Trabalho e a relação de emprego**, 2015. Disponível em: < <https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego> > Acesso em: 16/07/2019.

BARRETO, Guilherme Fernandes. **Relação homem-trabalho: aspecto modelo de gestão**, 06/10/2017. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/relacao-homem-trabalho-aspecto-modelo-de-gestao/153795> > Acesso em: 15/07/2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010.
BARUFFI, H. **Metodologia da pesquisa: manual para elaboração de monografia**.
Doutorados (MS): HBedit, 2004

BLOG LABCARREIRAS. **O percurso histórico do trabalho no Brasil**, 2018. Disponível em: < <http://labcarreiras.com.br/noticias/o-percurso-historico-do-trabalho-no-brasil/> > Acesso em: 16/07/2019.

BRASIL. LEI 13.467 DE 14 DE JULHO DE 2017. Disponível em < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm> > Acesso em: 25/08/2018.

BRASIL. PROJETO DE LEI 6.787-B DE 2016. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016 > Acesso em: 25/08/2018.

CAMPHORST, William Marcio. **Reforma trabalhista: alguns aspectos mais importantes acerca da reforma trabalhista**, 2017. Disponível em: < <https://camphorst.jusbrasil.com.br/artigos/479311631/reforma-trabalhista?ref=serp> > Acesso em: 18/07/2019.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Impetus, 2010.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**, 2013. Disponível em: < <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil> > Acesso em: 16/07/2019.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTR, 1980

FERNANDES, Marcella. **O impacto da reforma trabalhista na criação de empregos até agora**, 2018. Disponível em: < <https://danieldemelofreitas.jusbrasil.com.br/artigos/440852696/uma-analise-das-propostas-de-reforma-trabalhista-no-brasil> > Acesso em: 27/08/2018.

FREITAS, Daniel de Melo. **Uma análise das propostas de reforma trabalhista no Brasil**, 2017. Disponível em: < <https://danieldemelifreitas.jusbrasil.com.br/artigos/440852696/uma-analise-das-propostas-de-reforma-trabalhista-no-brasil> > Acesso em: 27/08/2018.

GIL, Antônio Carlos, 1946 – **Como elaborar projetos de pesquisa**/ Antônio Carlos Gil. – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Florence, 2008.

LINHARES, Jorge. **Reforma trabalhista e seus impactos nos direitos humanos**, 2018. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/70335/reforma-trabalhista-e-seus-impactos-nos-direitos-humanos> > Acesso em: 17/07/2019.

L TSA ADVOGADOS. **Os efeitos da "Nova Reforma Trabalhista"**, 2018. Disponível em: < <https://ltsadvogadosp.jusbrasil.com.br/artigos/592369525/os-efeitos-da-nova-reforma-trabalhista?ref=serp> > Acesso em: 18/07/2019.

LUPERINI, Marcelle. **Contadores devem ficar atentos aos novos pontos da Reforma Trabalhista**, 30/11/2017. Disponível em: < <https://www.contabeis.com.br/noticias/36077/contadores-devem-ficar-atentos-aos-novos-pontos-da-reforma-trabalhista/> > Acesso em: 14/10/2018.

MAIDL, Daniel. **Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho?** 2016. Disponível em: < <https://danielmaidl.jusbrasil.com.br/artigos/405083084/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho> > Acesso em: 17/07/2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MENEZES, Claudio Couce de; **A emenda constitucional n 45 e algumas questões acerca da competência e do procedimento na justiça do trabalho**. Síntese trabalhista, Porto Alegre, v. 17, n. 199, p. 105, janeiro. 2006. jái – UNIVALI. 78 fls. Itajaí. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Ltr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, T. M. V. **Escalas de Mensuração de Atitudes: Thurstone, Osgood, Stapel, Likert, Guttman, Alpert**. FECAP. Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – Administração On Line (2001) . Disponível em: < https://www.fecap.br/adm_online/ > Acesso em: 19/03/2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação**. Revista iob trabalhista e previdenciária, Porto Alegre, v. 20, n. 229, p. 112, julho. 2008.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia Científica**, 2007. Disponível em <

http://unisc.br/portal/upload/com_arquivo/metodologia_cientifica.pdf > Acesso em: 26/08/2018.

SANTOS, Caroline Lima dos. **Reforma Trabalhista: as mudanças da Reforma Trabalhista para leigos**, 2017. Disponível em: <

<https://carolinelimasantos.jusbrasil.com.br/artigos/503941148/reforma-trabalhista?ref=serp> > Acesso em: 18/07/2019.

SANTOS, Jairo. **A Execução no Direito Processual do Trabalho**. Monografia. Universidade do Vale do Ita

SERNA, Carlos. **A transformação do mundo do trabalho**, 2012. Disponível em: <

<https://revistaforum.com.br/digital/112/a-transformacao-do-mundo-do-trabalho/> > Acesso em: 18/07/2019.

SILVA JUNIOR, Manoel Nicolau da. **História do direito do trabalho no Brasil e no mundo**, 2015. Disponível em: <

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo> > Acesso em: 16/07/2019.

SILVA, Marcello Ribeiro. **Inspeção do trabalho: procedimentos fiscais**. Goiânia: AB Editora, 2002.

SILVA, Rubiana Padilha da. **A formação e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo**, 19/06/2019. Disponível em: <

<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo> > Acesso em: 15/07/2019.

SILVA, Thiago Mota Fontenele e. **Relação de trabalho e relação de emprego**, 2005.

Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/6215/relacao-de-trabalho-e-relacao-de-emprego> > Acesso em: 16/07/2019.

SITE JUSBRASIL. **História: a criação da CLT**, 2013. Disponível em: < [https://trt-](https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt)

[24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt](https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt) > Acesso em: 23/07/2019

SOUZA, Giseli de. **A Reforma Trabalhista**, 2017. Disponível em: <

<https://giseligiiy.jusbrasil.com.br/artigos/516945910/a-reforma-trabalhista> > Acesso em: 16/07/2019.

VALLE, Alberto. **A atual situação do Brasil e suas perspectivas**. Disponível em: <

<https://www.empreendedoresweb.com.br/atual-situacao-economica-do-brasil/> > Acesso em: 27/08/2018.

VIEIRA, Candido. **Quais os resultados da Reforma Trabalhista?** 2018. Disponível em: <

<https://candidovieira.jusbrasil.com.br/artigos/564837747/quais-os-resultados-da-reforma-trabalhista?ref=serp> > Acesso em: 18/07/2019.

ANEXO

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

O presente questionário de pesquisa, elaborado pelas discentes Ana Keila Cariman e Elenize Hermínio de Castro integra os instrumentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso, das discentes citadas, no Curso de Ciências Contábeis da UFAL, sob orientação da Professora Alexandra da Silva Vieira. Este estudo tem como objetivo investigar a percepção dos contadores sobre os impactos da Reforma Trabalhista nas rotinas dos escritórios contábeis do estado de Alagoas.

Agradecemos sua participação e colaboração para o desenvolvimento desta pesquisa.

I – Perfil do respondente

Gênero:

- Masculino
- Feminino

Idade:

- 18 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 50 anos
- Mais de 50 anos

Categoria:

- Contador
- Técnico
- Estagiário de Ciências Contábeis

Tempo de registro no CRC:

- 01 a 05 anos
- 06 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

II – Características específicas

1 As leis trabalhistas brasileiras necessitavam de mudanças para o desenvolvimento de emprego e renda no país.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

2 A alteração contida na Reforma Trabalhista veio apenas legalizar processos que já eram desenvolvidos informalmente nas relações empresa x empregado.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente

- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

3 A Reforma Trabalhista proporcionará maior liberdade de negociação entre empresa e empregado e diminui a intervenção estatal.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

4 A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais ampla e burocrática.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

5 Os profissionais contábeis precisam estar atentos às novas alterações da reforma, pois muitas vezes irão atuar como mediador das negociações entre empregador e empregado.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

6 Os profissionais contábeis estão preparados para lidar com a reforma em seus escritórios.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

7 Quanto às rotinas de admissões e as variadas formas de contratos estabelecidos pela reforma os escritórios de contabilidade estão aptos e seguros para orientar seus clientes.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

8 A reforma trabalhista é clara e proporciona fácil entendimento para o trabalho do contador quanto às novas modalidades de contrato.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente

- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

9 Os sistemas contábeis estão aptos para as novas maneiras de acordo como férias e rescisão contratual.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

10 O parcelamento das férias em até 3 períodos eleva a necessidade de atenção no momento de concessão, quanto a pagamento e gozo.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

11 As empresas e escritórios estão aptos a trabalhar com as jornadas 12 x 36.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

12 Os bancos de horas, agora estabelecidos de maneira individual e de livre negociação, dificultarão a contabilização das horas efetivamente trabalhadas.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

13 Com a desobrigação das homologações serem feitas em sindicatos e no MTE, os escritórios de contabilidade serão os novos locais para homologar as rescisões.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

14 Com as novas formas de contratos existirá mais trabalho para os escritórios de contabilidade nas rotinas de admissão.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

15 Com as novas rotinas trabalhistas mensais (folha de pagamento, férias, 13º salário, banco de horas, jornada de trabalho, etc.) existirá mais trabalho para os escritórios de contabilidade.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

16 Com as novas rotinas de rescisão contratual (novas modalidades de rescisão, não obrigatoriedade de homologação, etc.) existirá mais trabalho para os escritórios de contabilidade.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

17 A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais dispendiosa para o empresário.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

18 O empresário pagará um honorário maior ao contador devido a um possível aumento nas rotinas dos escritórios contábeis por conta da Reforma Trabalhista.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

19 Os profissionais contábeis estão preparados para orientar o cliente sobre como readequar as rotinas da sua empresa, após a reforma trabalhista.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

20 Com a regulamentação da terceirização de mão-de-obra, os escritórios contábeis estão aptos a utilizar a EFD-Reinf (Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais)?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente