



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS PINTO DO MONTEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

PRISCILLA LUANNA FREITAS DE ALMEIDA

**UMA ANÁLISE SOBRE AS POSSÍVEIS MUDANÇAS NAS ROTINAS DOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB FRENTE À
REFORMA TRABALHISTA.**

**MONTEIRO
2017**

PRISCILLA LUANNA FREITAS DE ALMEIDA

**UMA ANÁLISE SOBRE AS POSSÍVEIS MUDANÇAS NAS ROTINAS DOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB FRENTE À
REFORMA TRABALHISTA.**

Artigo apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, Campus Poeta Pinto do Monteiro da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de graduado em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. M.Sc. Josimar Farias Cordeiro

**MONTEIRO
2017**

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

A447a 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 [manuscrito] : / Priscilla Luanna Freitas de Almeida. - 2017.
35 p. : il. colorido.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Humanas e Exatas, 2017.
"Orientação : Prof. Me. Josimar Farias Cordeiro, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCHE."

1. Reforma Trabalhista 2017. 2. Escritórios de contabilidade. 3. Leis Trabalhistas Brasileira.

21. ed. CDD 657.83

PRISCILLA LUANNA FREITAS DE ALMEIDA

**UMA ANÁLISE SOBRE AS POSSÍVEIS MUDANÇAS NAS ROTINAS DOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB FRENTE À
REFORMA TRABALHISTA.**

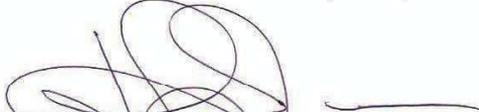
Artigo apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, Campus Poeta Pinto do Monteiro da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de graduado em Ciências Contábeis.

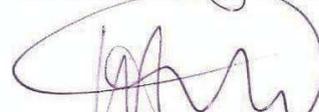
Orientador: Prof. M.Sc. Josimar Farias Cordeiro

Aprovada em: 06/12/2017.

BANCA EXAMINADORA


Prof. M.Sc. Josimar Farias Cordeiro
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Esp. Paulo Cesar Cordeiro
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Esp. Wilton Alexandre de Melo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar presente em todos os momentos da minha vida, concedendo-me força e ânimo para alcançar meus objetivos.

Meu agradecimento de forma especial aos meus pais Maria dos Milagres e João Dantas que, além do carinho e apoio, possibilitaram a realização desta conquista em minha vida.

Agradeço a minha tia Célia, que muito me incentivou.

Agradeço a minha amiga Eduarda e a Rebeca pelo apoio.

Ao meu orientador, Prof. M.Sc. Josimar Farias Cordeiro, pela competência em suas orientações, pela paciência e atenção.

Por fim, agradeço aos professores e colegas que passaram na minha vida acadêmica, com que tive o prazer de conviver e aprender.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	05
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	08
2.1	Relações de Trabalho.....	08
2.2	Historia das Leis Trabalhistas Brasileira.....	09
2.3	Reforma Trabalhista Aspectos Relevantes nas Relações de Trabalho.....	11
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	15
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	16
5	CONCLUSÃO.....	27
	REFERÊNCIAS.....	30
	APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa.....	32

UMA ANÁLISE SOBRE AS POSSÍVEIS MUDANÇAS NAS ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB FRENTE À REFORMA TRABALHISTA.

Priscilla Luanna Freitas de Almeida*

RESUMO

O presente estudo objetivou verificar se haverá mudanças e aumento das rotinas trabalhistas nos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB devido às mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela LEI Nº 13.467, DE 14 DE JULHO DE 2017. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva e de campo, onde os dados foram coletados por meio da aplicação, por conveniência, de um questionário semiestruturado junto a contadores que atuam em escritórios de contabilidade na cidade de Campina Grande-PB. A amostra do estudo caracterizou-se como não probabilística, pois foram entrevistados 42 contabilistas. De posse dos dados, os mesmos foram analisados quantitativamente através de técnicas de estatística descritiva, como distribuição de frequências absoluta e relativa. Ao término da pesquisa verificou-se que aproximadamente 60% dos contadores afirmaram que haverá aumento nas rotinas trabalhistas, sejam elas de admissão, rescisão ou de permanência com a aplicação da reforma trabalhista, destaca-se ainda que mais de 60% dos consultados está desacreditado que ocorrerá uma contra partida financeira por parte dos empresários. Foi possível analisar também que cerca de 70% dos contadores acreditam está preparado para lidar com mudanças trazidas pela reforma trabalhista, assim como acreditam que as novas modalidades de contratos e acordos irão elevar a burocracia em suas rotinas de trabalho. 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. Mudanças. Impactos.

1 INTRODUÇÃO

A abertura da economia e a ampliação do mercado nacional e internacional, através da globalização, vêm transformando o quadro econômico, social, político, jurídico e cultural no mundo. Concomitantemente, as relações de trabalho estão diretamente ligadas a esta evolução, onde é possível constatar que diversas empresas inseridas neste contexto têm encontrado oportunidades de desenvolvimento econômico-financeiro e geração de emprego/renda.

* Aluno de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campus VI.
Email: priscila_luanna@hotmail.com

Sabe-se que no Brasil, a legislação trabalhista é muito antiga e complexa, e ao longo do tempo não consegue acompanhar as transformações do mercado dinâmico e globalizado. Dessa forma, é gerado certo desconforto tanto para empregados como para empregadores por não saberem lidar com as novas demandas do mercado frente às velhas regras de relação e emprego. Empregados sem abdicar de seus direitos adquiridos com tantas lutas e, ao mesmo tempo, empregadores tentando modificá-los, reduzi-los e em algumas situações ceifá-los, na justificativa de modernização dessas relações.

A CLT foi instituída no dia 1º de maio de 1943 durante a era Vargas com o objetivo de melhor estruturar as relações de trabalho e garantir direitos aos trabalhadores. A Consolidação foi instituída a fim de unificar toda a legislação trabalhista que existia no Brasil, seu principal objetivo foi regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas (Tribunal Regional do Trabalho 2013).

Segundo Pestana (2017), as mudanças da economia, que em pleno Século XXI, é globalizada, dinâmica, fragmenta e flexível, é contraditório a rigidez imposta pela CLT, que cumpriu seu papel em dado momento histórico, e hoje é vista como um obstáculo à criação de empregos e ao desenvolvimento do país, concorrendo contra o próprio interesse dos trabalhadores, empurrados para a informalidade ou o desemprego. Nenhum país no mundo tem quatro milhões de processos trabalhistas por ano e tamanha insegurança jurídica.

De acordo com o Portal Brasil (2007) baseado na necessidade de impulsionar o mercado de trabalho no período que o País esta diante da mais grave recessão da história, se faz necessário a modernização da legislação trabalhista a fim de facilitar novas contratações e dar amparo legal à nova realidade do trabalho.

Partindo dessa necessidade e após muitas discussões sobre as relações de emprego moderno, o presidente Michel Temer sancionou a Lei nº 13.467 que entra em vigor em 11 de novembro de 2017, promovido pelo Projeto de 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 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de alguns fatores das leis da terceirização e de custeio da previdência social.

Contudo se faz necessário analisar que alterações na legislação trabalhista geram impactos na economia que podem transformar benefícios tão sonhados em grandes problemas como o desemprego, o que pioraria a situação do proletariado.

Diante desse cenário de mudanças nas relações trabalhistas, o profissional de contabilidade é um dos profissionais qualificados para prestar esclarecimentos e auxiliar as empresas brasileiras nas alterações dos mais de 100 pontos da CLT compreendidos na nova legislação trabalhista que passa a vigorar em 11 de Novembro de 2017, uma vez que o mesmo pode auxiliar na tomada de decisão e interpretar os impactos nos mais diferentes setores, buscando reduzir o risco operacional do seu negócio (Coelho, 2017).

E é nesse contexto que se levanta o questionamento motivador desta pesquisa: **Haverá mudanças e aumento das rotinas trabalhistas nos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB devido às mudanças advindas da Reforma Trabalhista?**

Este estudo teve como objetivo principal verificar se haverá mudanças e aumento das rotinas trabalhistas nos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB devido às mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela LEI Nº 13.467, DE 14 DE JULHO DE 2017. Para o alcance desse objetivo principal foram traçados objetivos específicos, quais sejam a) Investigar as novas demandas de trabalhos em decorrência da reforma; b) Identificar a existência de novas rotinas trabalhistas após a reforma; c) Verificar a aptidão e preparo dos profissionais de contabilidade diante das novas regras;

Sendo assim, investigar os impactos e prováveis mudanças nas rotinas dos escritórios de contabilidade provenientes da chamada “reforma trabalhista” brasileira é de extrema importância uma vez que a classe contábil precisa estar preparada para exercer uma das suas principais funções que é a de prestar informações para o processo de tomada de decisão. Bem como oferecer a seus clientes estratégias para se readaptarem a nova estrutura das relações trabalhistas. Embora a reforma seja um assunto recente e seus desdobramentos sejam desconhecidos, os contadores precisam readequar algumas rotinas em seus escritórios para atender as novas necessidades de seus clientes, justificando assim o presente estudo.

Além disso, mediante uma análise a respeito dos estudos já existentes sobre a reforma trabalhista foi possível verificar que na internet não existiam artigos, monografias, trabalhos publicados em revistas nessa perspectiva de identificação e verificação das possíveis mudanças das rotinas trabalhistas dos escritórios de contabilidade, corroborando a necessidade de se fazer um estudo nessa área.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Relações de Trabalho

O Processo de Trabalho sempre esteve diretamente ligado às necessidades do homem, seja em casos de resolução de conflitos com o empregador, ou objetivando estabelecer direitos ao empregado.

As relações de trabalho sofreram diversas modificações até chegar às condições atuais. Uma das primitivas formas de trabalho foi a escravidão, na qual o escravo era considerado meramente uma mercadoria detentora de força física para desempenhar as atividades braçais, não sendo considerado sujeito de direito, muito menos de direito trabalhista (Delgado, 2013).

Ainda segundo Delgado (2013) posterior à mão de obra escrava, surge o feudalismo, no qual os senhores feudais davam proteção aos servos e emprestavam parte de suas terras para plantio, mas, em contrapartida do uso da terra, eram obrigados a entregar partes de suas produções para os senhores feudais.

As modificações nas relações de comércio impulsionaram o surgimento de uma nova classe econômica, a burguesia que passou a dominar o comércio e, destituindo o poder de mercado dos senhores feudais, provocando o enfraquecimento do feudalismo, e o surgimento de um novo sistema: O capitalismo.

Em meados de 1780 pouco antes do século XVIII dava-se início a Revolução Industrial, originada na Inglaterra e em poucas décadas expandiu-se na Europa Ocidental e nos Estados Unidos. Antes desse fato histórico a atividade produtiva era manual e artesanal onde muitas vezes apenas um artesão cuidava de todo o processo, (Ballesteros, 2016).

Ainda de acordo com Ballesteros (2016) a partir da revolução os trabalhadores deixaram de ser detentores da produção e passaram a trabalhar com as máquinas, por consequência disso seus donos começaram a obter grande lucratividade. Essa época foi marcada por muita dificuldade nas relações trabalhistas, baixos salários, jornadas de trabalho exaustas, não havia hora fixa para o fim do expediente tornando o ambiente de trabalho muito hostil.

Segundo Almeida, Alves e Leite (2014), a Revolução Industrial do século XVIII foi um grande marco que impulsionou mudanças significativas nas relações de trabalho. A substituição do trabalho braçal pela mecanização dos meios de produção motivou o surgimento do trabalho assalariado, ou seja, os proletários que trabalhavam nas fábricas, transformando o trabalho em emprego.

Tal modificação na forma de trabalho impulsionou também as discussões trabalhistas, uma vez que as necessidades das partes envolvidas eram outras. O aumento da demanda e a limitação da capacidade produtiva ocasionaram uma disparidade de interesses e como consequência jornadas excessiva de trabalho, condições insalubres, baixos salários, dentre outros fatores.

Essa nova era pós revolução é marcada pela exaustiva divisão do trabalho, que facilitava e viabilizava produção em larga escala. Dessa forma, o trabalhador ficava responsável por apenas uma parte do processo produtivo. (Almeida, Alves e Leite; 2014).

Em resposta às precárias condições a que o trabalhador estava submetida, surgem os movimentos trabalhistas, organizados em forma de sindicatos, baseados em ideais socialistas e, portanto, contra o sistema capitalista.

2.2 História das Leis Trabalhistas Brasileira

No que se refere às leis trabalhistas brasileira, observa-se que ela tem como inspiração a evolução do direito do trabalho mundial, uma vez que o Brasil é considerado um país relativamente, que durante a revolução industrial vivia à margem das grandes revoluções que explodiam na Europa.

O trabalho no Brasil começou a ser explorado ainda com a chegada dos portugueses, em 1500, no instante que iniciaram a escravizar os povos indígenas. Desde então, o trabalho livre só foi levado em consideração com o surgimento da **Lei Áurea** (1888), que aboliu o trabalho escravo, concomitante com a chegada dos imigrantes da Europa. As primeiras **leis trabalhistas** surgiram no fim do século XIX, como por exemplo, a que tratava da regulamentação do trabalho de menores nas fábricas, por meio do Decreto nº 1.313, de 1891.

A primeira Constituição Brasileira foi marcada pelos limites estabelecidos pelo processo de independência. Segundo Delgado (2006, p.73) o produto da Constituição de

1824 foi um Estado no qual “a centralização era tão intensa que não se permitia aos poderes locais o mínimo de autonomia perante o governo centralizado vigente.” No que se refere ao direito do trabalho, os limites impostos pelo movimento independentista remetiam muito para a manutenção do trabalho escravo. Diferindo das outras Independências realizadas na América latina e na contramão da do que defendia o direito ao trabalho pelas lutas sociais desenvolvidas na Europa, no Brasil a abolição da escravatura sempre foi ausente no programa político das revoltas coloniais brasileiras. Tal fato não seria diferente na Constituição Imperial Brasileira de 1824.

Segundo Almeida, Alves e Leite (2014), no Brasil, desde a última década do século XIX foi crescente o número de porta-vozes dos interesses operários. Sendo eles Partidos políticos, ligas, uniões e sindicatos lutando pela criação e ampliação dos direitos sociais dentro de um regime de Estado fortemente elitizado, no qual o direito a cidadania de fato era limitado a um pequeno grupo de elite formado por grandes proprietários.

Diante desse cenário nasce a classe operária composta pela grande maioria por mulheres, adolescentes e crianças que obtinham baixos salários. Junto a isso tinha as péssimas condições de vida e de trabalho e a exploração da mão de obra dos trabalhadores sendo fatores motivadores para várias manifestações e greves. Esses movimentos resultaram em alguns avanços em termos de leis de proteção ao trabalho.

Em 1930 começou a surgir uma política idealizada por Getúlio Vargas, onde seu real objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento (MARTINS, 2009).

Ainda em 1931, pelo decreto nº 19.770, foi promulgada a primeira lei sindical brasileira, que objetivava organizar os sindicatos de modo que estes fossem parceiros do estado. Vargas seguiu aprovando medidas para os trabalhadores, como férias anuais para os trabalhadores dos bancos e do comércio, iniciou a formação da previdência social e proibiu o trabalho de crianças menores de 12 anos de idade.

Ainda no governo de Vargas, precisamente em 16 de julho de 1934, foi instituída a Constituição Federal, que foi a primeira no Brasil a discorrer sobre os direitos trabalhistas. Tais direitos como:

[...] salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados (...), a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical (...), e a criação da justiça do

trabalho, a qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao poder judiciário. (GALVÃO, 1981, p. 68-69 *apud* LUANA; MARILIA 2017).

A constituição de 1934 representou o início de uma nova fase na vida do país, entretanto vigorou por pouco tempo, até a introdução do Estado Novo, em 10 de novembro de 1937, sendo substituída pela constituição de 1937.

A constituição de 1937 reconheceu os sindicatos, no entanto, não atribuiu liberdade a eles, pois só podiam exercer suas funções aqueles reconhecidos pelo estado. Os sindicatos exerciam funções delegadas pelo poder público, foi criado também o imposto sindical. Em 01 de maio de 1940, o estado atende uma antiga requisição da classe trabalhadora, a criação do salário mínimo.

Em primeiro de maio de 1943, foi editado o Decreto nº 5.452, que era a compilação e sistematização das normas trabalhistas esparsas existentes até então no país. A CLT entrou em vigor em 10 de novembro de 1943. A legislação trabalhista é fundamentada nos princípios de proteção ao trabalhador, irredutibilidade salarial, irrenunciabilidade de direitos, continuidade da relação de trabalho, pessoalidade, subordinação, alteridade, onerosidade (MARTINS, 2009).

O passo decisivo para a criação da justiça trabalhista no Brasil, que passou a aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho, veio com a Constituição de 1934 (artigo 122), mas sua regulamentação só ocorreu em 1940 (Decreto 6.596). A Constituição Federal de 1934 incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo "Da Ordem Econômica e Social". A função a ela atribuída era de resolver os conflitos entre empregadores e empregados. Inicialmente integrada ao Poder Executivo, foi transferida para o Poder Judiciário, o que suscitou acirrados debates entre parlamentares da época, sobretudo no que diz respeito ao seu poder normativo.

Sendo assim fica evidente que o Direito ao Trabalho vem sofrendo alterações constantes e profundas. Pautado na justificativa das negociações coletivas e regras não são apresentadas com a clareza devida. No mesmo compasso, os direitos são estabelecidos pela lógica da correlação de forças entre patrões e empregados.

2.3 Reforma Trabalhista – Aspectos Relevantes nas Relações de Trabalho

Sancionada pelo presidente Michel Temer A Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, estabeleceu que os seus dispositivos entrassem em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Segundo Rands, tal reforma foi elaborada pautada em consenso de que o país necessitada de um programa de reforma trabalhista para superar a obsolescência legislação atual. Percebe-se que o detalhe da intervenção estatal está dissonante com um mercado de trabalho diversificado e submetido a constantes mudanças. Defendendo assim que mais autonomia deve ser delegada às partes para que as mesmas, conhecedoras da realidade em que operam, em comum acordo resolvam da melhor forma os seus conflitos.

Partindo desse pressuposto o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira afirmou:

“A nossa legislação trabalhista é da década de 40, quando o trabalhador ia para uma planta de fábrica cumprir jornada de trabalho. Na década de 70, novas atividades econômicas foram incorporadas na CLT [Consolidação das Leis do Trabalho]. A CLT virou uma colcha de retalhos que permite interpretações subjetivas.”

A Lei 13.467/2017 alterou mais 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:

- **Negociado X Legislado** – As convenções e acordos coletivos nas empresas prevalecerão sobre as disposições legais em temas como o parcelamento das férias em até três vezes ou a duração das pausas, contanto que estas sejam de pelo menos 30 minutos. Estão excluídos dessa possibilidade de negociação assuntos como o salário mínimo, o 13º salário, as contribuições ao fundo de garantia (FGTS), a licença-maternidade de 120 dias, o pagamento de 50% pelas horas extras e as normas de segurança. Conforme **Art. 611-A**. “**A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.**”
- **Jornada 12 X 36** - Possibilidade de uma jornada de 12 horas de trabalho, com 36 horas ininterruptas de descanso. Segundo **Art. 59-A**. “Em exceção ao disposto no Art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, 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.”

- **Trabalho intermitente ou descontínuo** - Uma das medidas mais polêmicas, que permitirá pagar salários por hora ou por diária, em vez de mensal. O trabalhador convocará o funcionário com um mínimo de três dias de antecedência e lhe informará qual será a sua jornada de trabalho. Fora desse período, o trabalhador não estará à disposição da empresa. Conforme **Art. 443 § 3º**:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

- **Trabalhador Autônomo** - A lei cria a figura do trabalhador autônomo exclusivo, que poderá prestar serviços a um único empregador, mas sem vínculo trabalhista permanente. **Segundo Art. 442-B.** “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.
- **Rescisão de Contratos** – Esse ponto da reforma sofreu consideráveis alterações uma dela é a chamada rescisão por “mútuo acordo” entre empregador e empregado na qual o aviso prévio quando indenizado é pago apenas a metade, o funcionário pode movimentar até 80% do saldo de FGTS e a multa rescisória passa a ser 20% e não há a possibilidade de saque de seguro desemprego, conforme **Art. 484-A**. Outro fator modificado na reforma no que se refere a rescisão foi a desobrigação de homologação sindical, bem como o prazo para pagamento das verbas rescisórias que passou a ser unificado para ambos os tipos de aviso, sendo agora 10 dias corridos.
- **Imposto Sindical** – Deixou de ser obrigatório, sendo este descontado apenas mediante autorização prévia do funcionário. Conforme **Art. 579**.

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

- **Terceirização de Mão de Obra** - Um dos pontos considerados mais polêmicos da nova Reforma Trabalhista é a possibilidade de terceirização da atividade-fim de uma empresa, porém é preciso que exista um intervalo de pelo menos 18 meses entre a demissão e a readmissão como terceirizado. Antes, era possível apenas terceirizar a mão de obra de atividades secundárias. Essa opção permite reduzir custos como férias, 13º salário e encargos trabalhistas.
- **Parcelamento das Férias** - Até então, a lei previa que as férias dos empregados poderiam ser divididas em, no máximo, dois períodos. A nova lei trabalhista agora permite a divisão em até três partes. Contudo, essa alternativa deve ser confirmada somente caso haja comum acordo entre o empregador e o empregado. **Art. 134. § 1º** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
- **Teletrabalho** - Anteriormente a reforma esse regime de trabalho não era regulamentado, agora de acordo com **Art. 75-B**. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Para ser Caracterizado como teletrabalho é necessário o uso de tecnologias da informação para o desempenho de suas atribuições profissionais.
- **Banco de Horas** – Mantendo o que já era previsto em lei no **Art. 59**. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O que muda é o valor em percentual das horas extras que anteriormente era 20% e agora passou a 50%, bem como a possibilidade de compensação **Art. 59. § 5º** O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Observa-se mediante essa análise comparativa que muitos pontos sem previsão legal passaram a ser reconhecidos legalmente, como trabalho intermitente e teletrabalho, por exemplo, como também ampliou a possibilidade de negociação em pontos já existentes como férias, rescisões, dentre outros.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para desenvolver este estudo, foi necessário realizar uma pesquisa de campo, a qual, Baruffi (2004) considera que o enfoque desta tipologia se faz sobre condições dominantes ou sobre como uma pessoa, grupo ou coisa que se conduz ou funciona no presente, usando a comparação e o contraste. Neste caso, o campo estudado foram os escritórios contábeis diante das várias mudanças trazidas pela reforma trabalhista.

Também utilizou-se a tipologia de natureza descritiva, onde Gil (2008, p. 28) acrescenta que é o tipo de estudo que tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Então, visou-se descrever a percepção dos contabilistas sobre as possíveis demandas nos escritórios de contabilidade com o advento da reforma trabalhista. Sobre a natureza descritiva.

A pesquisa envolveu ainda um levantamento bibliográfico por meio da leitura de artigos em periódicos científicos e de anais de congressos, de livros, monografias e dissertações, em meio eletrônico e impresso acerca do tema abordado. Esta tipologia tem como objetivo estruturar sistemas e modelos teóricos, relacionar e reunir hipóteses recuperando o conhecimento científico acumulado sobre um problema (RODRIGUES, 2007).

O método de pesquisa adotado foi o indutivo, o qual parte de dados específicos para uma verdade geral. Esses dados foram obtidos através de um questionário semi estruturado, com questões objetivas. Sendo este contemplado com uma parte do perfil dos respondentes e outra com perguntas específicas acerca do tema abordado.

Na segunda parte do questionário o profissional pesquisado deveria responder através da escala de LIKERT. A qual é uma escala de resposta psicométrica usada em pesquisas de opiniões, onde através de questionários aplicados, as respostas podem ser positivas ou negativas. Podem ser usadas quatro questões onde a pessoa pesquisada tem que dar uma resposta positiva ou negativa não tendo a possibilidade de ser indiferente ao que foi perguntado. A avaliação das respostas dadas pelo formato típico de um item Likert é: Não concordo totalmente; Não concordo parcialmente; Indiferente; Concordo parcialmente e Concordo totalmente (LIKERT, 1932 *apud* OLIVEIRA, 2001).

Para cada resposta é definido uma pontuação que varia de 1 a 5. Ainda o método definiu em seu procedimento que a maior pontuação possível será a multiplicação do maior número utilizado, por exemplo, 5, pelo número de assertivas favoráveis, e a menor pontuação será a multiplicação do menor número utilizado, por exemplo 1. A pontuação individual pode ser comparada com a pontuação máxima, indicando a atitude em relação ao problema apresentado. (LIKERT, 1932 *apud* OLIVEIRA, 2001).

Utilizou-se a pesquisa exploratória, que de acordo com Rodrigues (2007) tem como objetivo a caracterização inicial do problema, sua classificação e de sua definição e que constitui o primeiro estágio de toda pesquisa científica. Visto que a reforma trabalhista entrou em vigor recentemente e têm-se poucos trabalhos abordando o referido tema.

Com relação ao universo da pesquisa, foi solicitado ao Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba (CRC-PB), no mês de setembro 2017, o contato dos escritórios contábeis registrados ou o cadastro ativo dos contabilistas do Estado da Paraíba, para que fosse analisado e, em seguida, decidido onde a pesquisa seria realizada.

Foram enviados 65 questionários, dos quais 9 foram respondidos inadequadamente, 14 não responderam e 42 responderam corretamente constituindo dessa forma a amostra desta pesquisa.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram obtidos com a aplicação de questionário, as questões foram elaboradas de forma a permitir que não houvesse respostas certas ou erradas, e assim permitir que se pudesse quantificar e qualificar a posição dos respondentes diante das afirmativas sobre as mudanças impostas pela reforma trabalhista por meio da Lei 13.467.

No que se refere ao perfil dos entrevistados, tem-se a tabela a seguir:

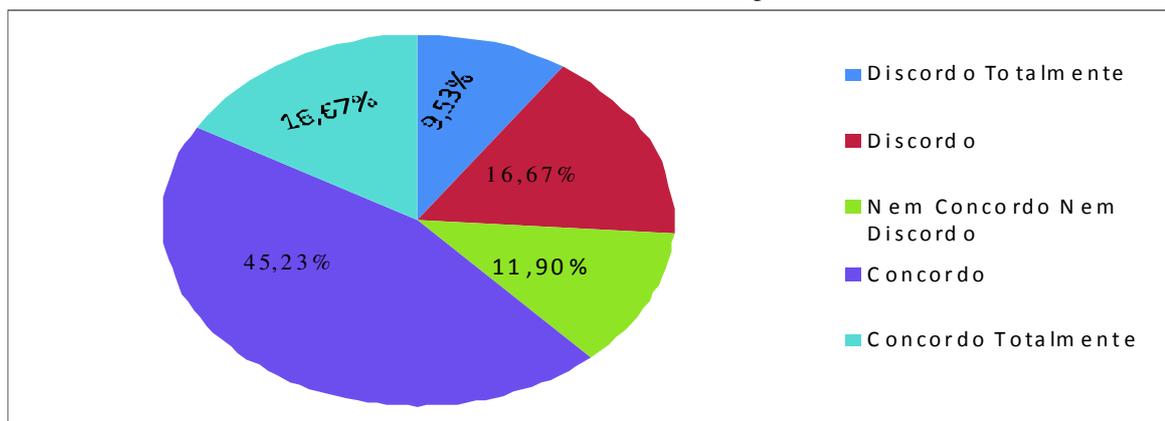
Tabela 1: Perfil dos contadores

Variáveis	Frequência	Percentual (%)
Gênero		
Feminino	19	45,24
Masculino	24	54,76
Idade		
20 a 40 anos	25	56,42
31 a 60 anos	15	38,80
Mais de 60 anos	2	4,78
Registro CRC		
Técnico	7	16,67
Contadores	35	83,33
Tempo de Registro CRC		
01 a 10 anos	5	9,33
11 a 20 anos	29	69,25
Mais de 20 anos	9	21,42

Fonte: dados da pesquisa 2017

Percebeu-se que existiu quase que uma igualdade quanto ao gênero dos respondentes, onde o masculino prevaleceu sobre o feminino em 9,52 pontos percentuais. Com relação à faixa etária constatou-se que mais de 50% dos pesquisados está na faixa entre 20 e 40 anos. Em relação à qualificação a pesquisa constatou que a maioria (83,33%) dos consultados são contadores. Quanto ao tempo de registro no CRC, verificou-se que 90,67% já possuem registro a mais de 10 anos.

O gráfico a seguir traz a percepção dos contabilistas acerca da necessidade da reforma trabalhista, como segue:

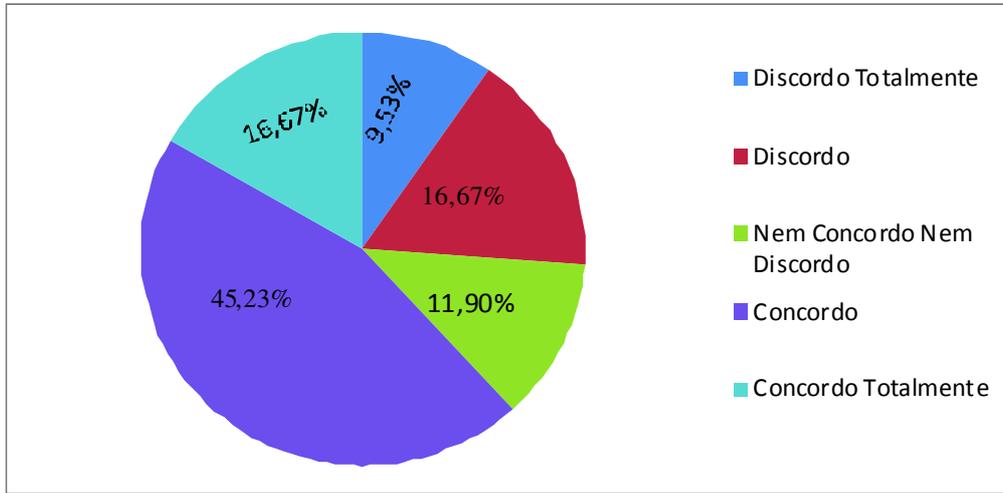
Gráfico 1: Necessidade da Reforma Trabalhista para Crescimento do País

Fonte: dados da pesquisa 2017

A pesquisa evidenciou que a maioria dos respondentes 66,75% discorda que a reforma trabalhista seja necessária para o desenvolvimento do emprego e renda no país.

O gráfico a seguir traz a percepção dos contabilistas para a reforma trabalhista como instrumento de legalidade, como segue:

Gráfico 2: Percepção da Reforma trabalhista como Instrumento de legalidade



Fonte: dados da pesquisa 2017

Verificou-se que aproximadamente 62% concordam que alterações impostas pela reforma trabalhista é apenas um instrumento para legalizar práticas comuns nas relações de trabalho não estabelecidas em lei, como as férias parceladas, jornada 12x36, banco de horas, rescisão em comum acordo, dentre outros a reforma.

A tabela 2 ilustra a percepção dos contadores quanto a liberdade de negociação

Tabela2: Percepção dos Contadores Quanto a Liberdade de Negociação

PERCEPÇÃO DOS CONTADORES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
DISCORDO TOTALMENTE	2	4,77
DISCORDO	5	11,90
NEM CONCORDO	1	2,38
NEM DISCORDO		
CONCORDO	20	47,62
CONCORDO TOTALMENTE	14	33,33
TOTAL	42	100

Fonte: dados da pesquisa 2017

Ficou claro que a maioria dos contabilistas, mas precisamente 80% dos consultados concordam que a reforma trabalhista proporciona uma maior liberdade de negociação entre as partes envolvidas, ou seja, empresa e empregado. Percebe-se ainda que uma pequena parte

dos consultados não tenha uma opinião formada sobre o tema, apenas 2,38% se colocam como indiferente.

A tabela 3 ilustra o ponto de vista dos contadores quanto a fragilidades dos empregados nas negociações trabalhistas após a lei Lei 13.467/17.

Tabela3: Fragilidade dos Empregados nas Negociações

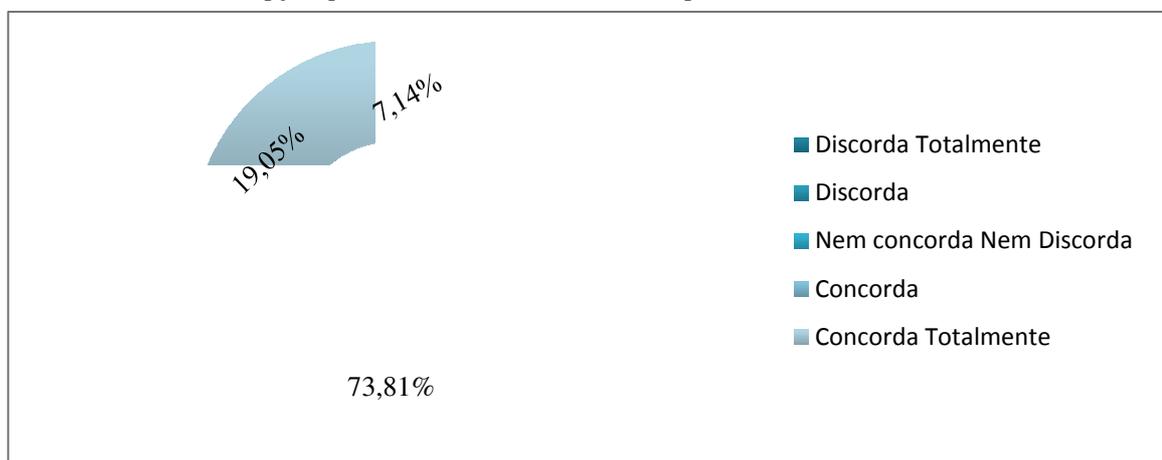
PERCEPÇÃO DOS CONTADORES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
DISCORDO TOTALMENTE	1	2,39
DISCORDO	7	16,67
NEM CONCORDO NEM DISCORDO	-	-
CONCORDO	26	61,90
CONCORDO TOTALMENTE	8	19,04
TOTAL	42	100

Fonte: dados da pesquisa 2017

A análise dos dados permitiu verificar que a maioria dos contadores acredita que o empregado está em situação de fragilidade diante das negociações trabalhistas, uma vez que de acordo com o Artigo 477 da CLT as rescisões de contrato não necessitam mais serem homologadas em sindicatos, bem como a possibilidade de fazer acordo individual com cada trabalhador, o que pode ser encarado como uma maneira de forçar o empregado a aceitar as condições impostas pelo empregador.

Quando indagados sobre o aumento da burocracia dos serviços contábeis após a reforma trabalhistas, têm-se os resultados:

Gráfico 3: Percepção quanto o aumento da burocracia após a reforma trabalhista

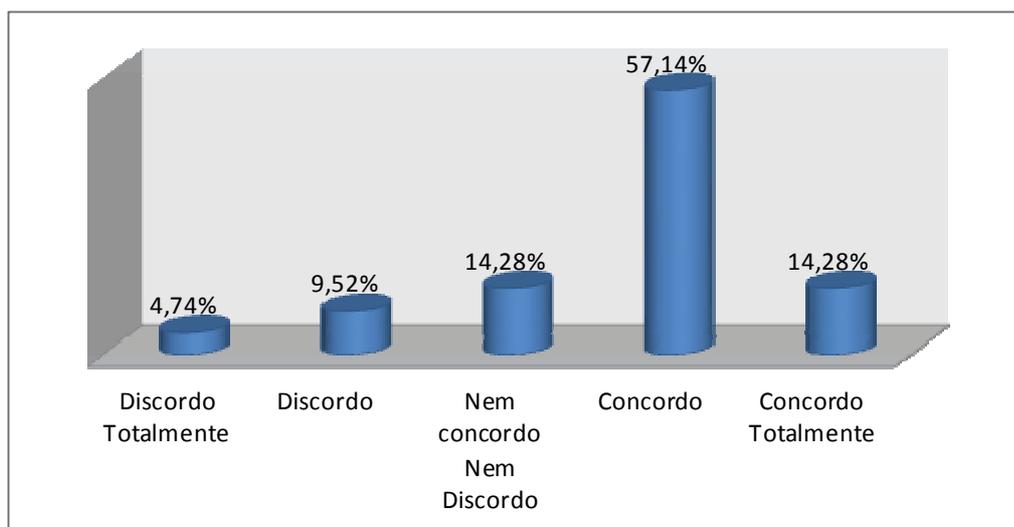


Fonte: dados da pesquisa 2017

Ficou evidente que a minoria dos consultados 7,10% discorda que como consequência das modificações impostas pela reforma trabalhista veio o aumento da burocracia nos procedimentos contábeis relacionados ao setor de departamento de pessoal.

O gráfico a seguir traz a percepção dos contabilistas sobre a necessidade do contador manter-se atualizado e atuar como mediador das negociações, como segue:

Gráfico 4: Percepção sobre a necessidade do contador manter-se atualizado e atuar como mediador das negociações



Fonte: dados da pesquisa 2017

Partindo das mudanças impostas pela Lei 13.467/17 os contadores participantes dessa pesquisa foram consultados quanto a necessidade de se atualizarem e manter-se atentos, uma vez que possivelmente atuaram como mediadores nas negociações empresa x empregado. Os resultados encontrados evidenciam a preocupação dos contadores referente à como se comportar diante desse novo cenário no qual os empregados e empregadores estão desinformados e despreparados para efetuar negociações, sobretudo as rescisões, recorrendo aos escritórios de contabilidade para mediar a relação e esclarecer dúvidas, uma vez que 71,42%, a maioria, concordou tal afirmação.

A tabela 4 ilustra a Percepção dos contadores quanto ao preparo dos mesmos frente a reforma trabalhista.

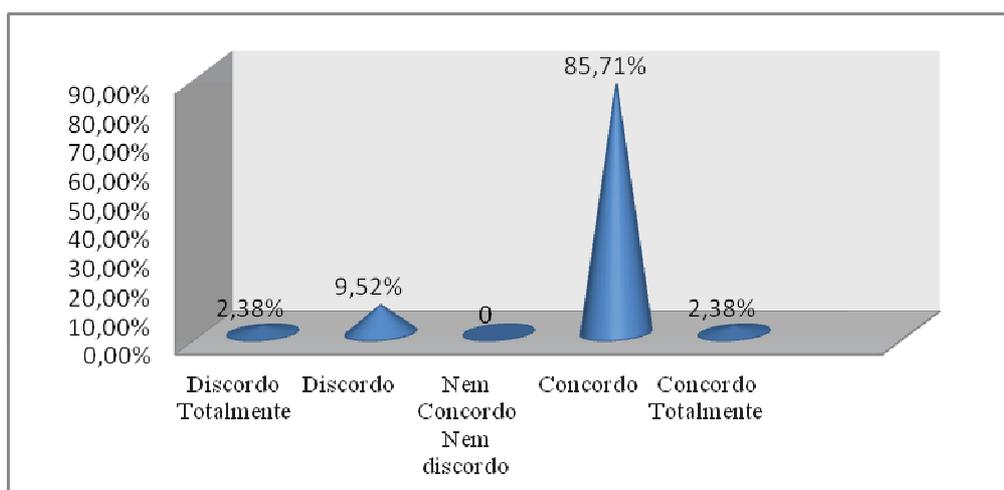
Tabela 4: Percepção dos contadores quanto ao preparo dos mesmos frente a reforma

PERCEPÇÃO DOS CONTADORES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
DISCORDO TOTALMENTE		
DISCORDO	9	21,43
NEM CONCORDO		
NEM DISCORDO	4	9,52
CONCORDO		
CONCORDO TOTALMENTE	21	50
CONCORDO TOTALMENTE	8	19,05
TOTAL	42	100

Fonte: dados da pesquisa 2017

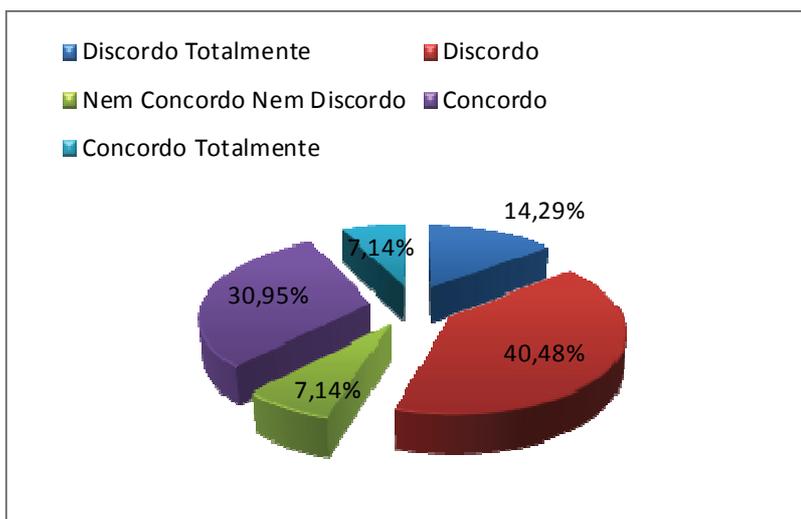
A maioria dos consultados, 69,05% acredita estar preparada para atender seus clientes e atuar de maneira eficiente e eficaz no setor trabalhista após a reforma, que entrou em vigor de 11 de novembro de 2017.

Ao serem perguntados se os escritórios de contabilidade estão aptos e seguros para orientar seus clientes sobre às rotinas de admissões e as variadas formas de contratos estabelecidas pela reforma, a maioria de 85,10% concordaram, sentindo-se assim seguros e confiantes para prestar esclarecimentos e orientações aos seus clientes. O Gráfico 5 ilustra tais posicionamentos.

Gráfico 5: Percepção dos Contadores quanto ao Preparo dos Mesmos nas Rotinas de Admissão

Fonte: dados da pesquisa 2017

O gráfico 6 ilustra como os contadores consultados avaliam a clareza nas mudanças impostas pela reforma trabalhista.

Gráfico 6: Percepção dos contadores quanto a clareza das alterações da Lei

Fonte: dados da pesquisa 2017

Os dados obtidos evidenciam que os contadores encontram-se divididos em suas opiniões quanto à clareza das mudanças sofridas pela reforma trabalhista no que se refere às novas modalidades de contrato, uma vez que a diferença entre os que concordam e discordam que as normas são claras é de menos de 5%. Isso talvez ocorra pelo pequeno espaço de tempo da vigência da lei, bem como da aplicação por parte dos mesmos em suas atividades.

A tabela 5 ilustra a percepção dos contadores quanto a aptidão dos sistemas contábeis.

Tabela 5: Percepção dos contadores quanto a aptidão dos sistemas contábeis

PERCEPÇÃO DOS CONTADORES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
DISCORDO TOTALMENTE	7	16,67
DISCORDO	28	66,67
NEM CONCORDO NEM DISCORDO	2	4,76
CONCORDO	4	9,52
CONCORDO TOTALMENTE	1	2,38
TOTAL	42	100

Fonte: dados da pesquisa 2017

Ao serem indagados sobre os sistemas contábeis utilizados nos escritórios de contabilidade e suas ferramentas estarem aptas para realizar as novas modalidades de acordo

nas relações trabalhistas como: parcelamento das férias, rescisões em comum acordo, banco de horas, dentre outros, a minoria 16,66% concordam. É possível atribuir isso a recente implantação da reforma e que assim como os contadores precisam de um tempo para se adequarem os sistemas e seus desenvolvedores também precisam.

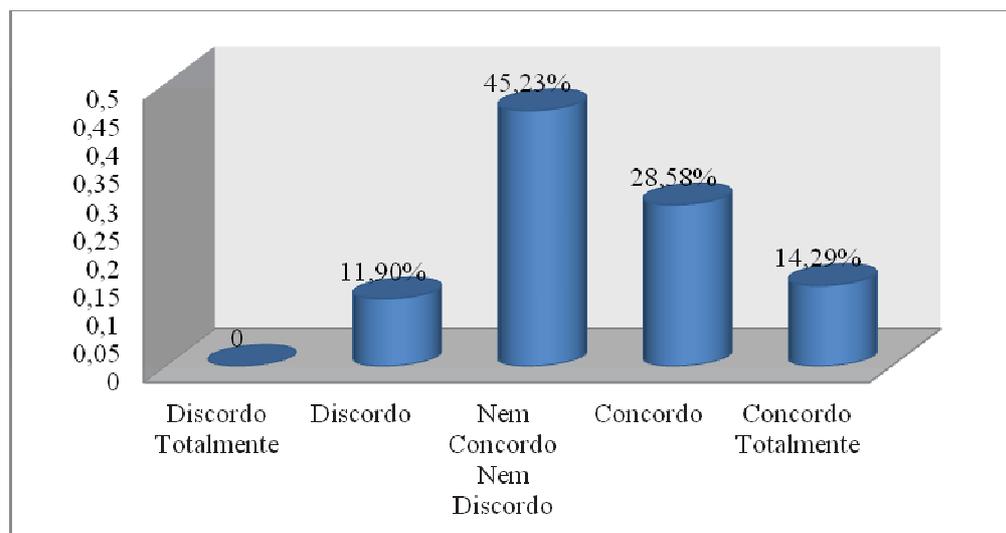
Os contadores também foram indagados se haveria um aumento na necessidade de atenção quanto a concessão, pagamento e gozo das férias com essa nova modalidade de que permite o parcelamento da mesma em até 3 períodos de acordo com “Art. 134. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.” Para tal questionamento pouco mais da metade 57,14% concordaram. Conforme ilustra tabela 6 abaixo.

Tabela 6: Percepção dos contadores quanto o aumento de atenção na concessão das férias

PERCEPÇÃO DOS CONTADORES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
DISCORDO TOTALMENTE	0	0
DISCORDO	7	16,67
NEM CONCORDO	11	26,19
NEM DISCORDO		
CONCORDO	6	14,29
CONCORDO TOTALMENTE	18	42,85
TOTAL	42	100

Fonte: dados da pesquisa 2017

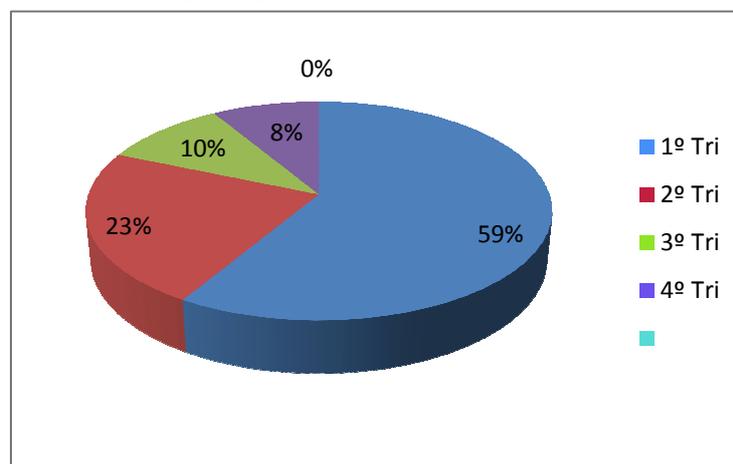
O gráfico 7 ilustra a percepção dos contadores quando a jornada 12x36

Gráfico 7: Percepção dos contadores quando a jornada 12x36

Fonte: dados da pesquisa 2017

Com a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a jornada 12x36 passou a ser facultada às partes mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Diante dessa possibilidade os contadores foram consultados para saber se as empresas e escritórios estão aptos para trabalhar com tal jornada. Em resposta a tal questionamento a maioria 45,23% se posicionou com indiferente.

O **Art. 59, § 5º da CLT** diz que o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Tal modificação interfere diretamente na rotina dos escritórios de contabilidade que precisaram estabelecer métodos junto com as empresas para contabilizar as horas efetivamente trabalhadas. Dos 42 contadores participantes dessa pesquisa, a maioria 71,43% concordam com essa afirmação a, conforme Gráfico 8 abaixo.

Gráfico8: Percepção Quanto a Contabilização do Banco de Horas

Fonte: Dados da Pesquisa 2017

A tabela abaixo ilustra a percepção dos contadores a respeito das homologações serem realizados nos escritórios.

Tabela 7: Percepção dos contadores a respeito das homologações serem realizados nos escritórios

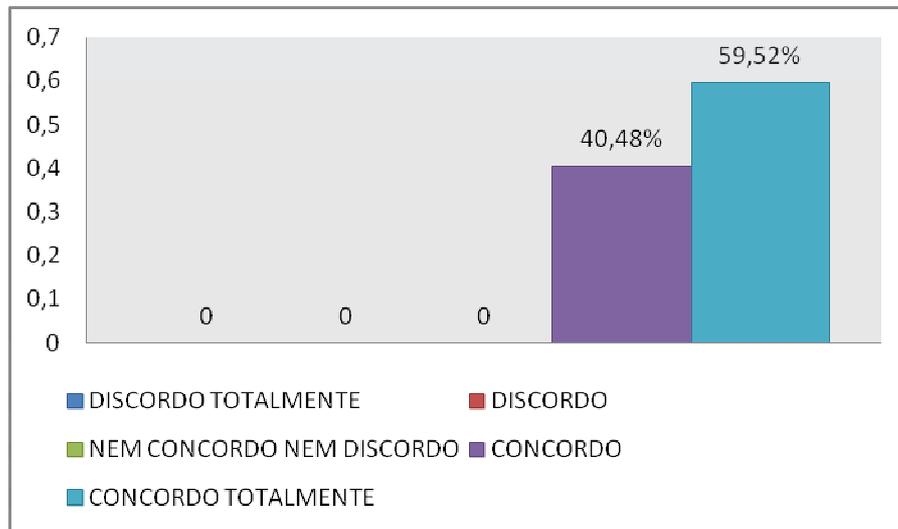
PERCEPÇÃO DOS CONTADORES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
DISCORDO TOTALMENTE	0	0
DISCORDO	11	26,19
NEM CONCORDO	0	0
NEM DISCORDO		
CONCORDO	24	57,14
CONCORDO TOTALMENTE	7	16,67
TOTAL	42	100

Fonte: dados da pesquisa 2017

A análise dos dados permiti observar que 83,33%, ou seja, 31 dos consultados acreditam que com a desobrigação das homologações serem feitas em sindicatos os escritórios de contabilidade serão os novos locais para homologar as rescisões.

As questões 15, 16 e 17 do questionário utilizado nessa pesquisa fez referência ao aumento do trabalho nos escritório de contabilidade após a reforma trabalhista nas rotinas de admissão, rotinas mensais (folha de pagamento, férias, 13º salário, banco de horas, jornadas de trabalho, etc.) e rotinas de rescisão (folha de pagamento, férias, 13º salário, banco de horas, jornadas de trabalho, etc.). Dessa forma quando indagados sobre se de fato os trabalhos dos contadores em seus escritórios aumentariam, todos os consultados responderam a concordar. Conforme ilustrado no gráfico 9.

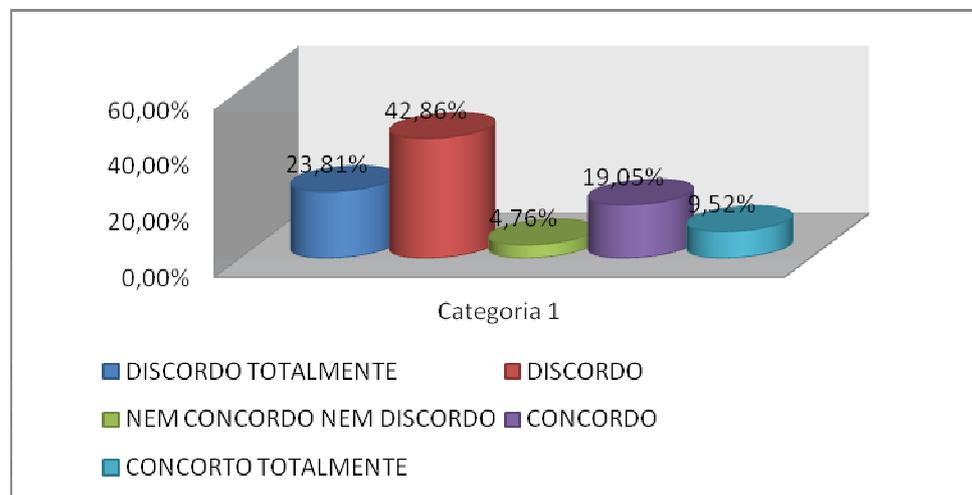
Gráfico 9 : Percepção dos contadores quando o aumento dos trabalhos nos escritórios de contabilidade após a reforma trabalhista



Fonte: dados da pesquisa 2017

O gráfico abaixo ilustra a percepção dos contadores quanto a prestação dos serviços contábeis após a reforma ter se tornado mais dispendiosa para o empresário.

Gráfico 10: Percepção dos contadores quanto prestação dos serviços contábeis após a reforma ter se tornado mais dispendiosa para o empresário.



Fonte: dados da pesquisa 2017

Percebe-se que a maioria, 66,67% está desacreditada que, mesmo com o aumento da burocracia, assim como das rotinas mensais, de admissão e rescisão, os empresários passarão a ver a prestação de serviços contábeis de maneira mais dispendiosa.

Por fim e completando a indagação anterior os contadores foram questionados se o empresário pagará um honorário maior devido ao possível aumento nas rotinas dos escritórios contábeis por conta da reforma trabalhista e semelhantemente ao questionamento anterior a maioria 66,67% não acredita que isso ocorrerá. Conforme tabela 8.

Tabela 8 : Percepção dos contadores quanto a elevação dos honorários contábeis após a reforma trabalhista

PERCEPÇÃO DOS CONTADORES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
DISCORDO TOTALMENTE	8	19,05
DISCORDO	20	47,62
NEM CONCORDO	0	0
NEM DISCORDO		
CONCORDO	8	19,05
CONCORDO TOTALMENTE	6	14,29
TOTAL	42	100

Fonte: dados da pesquisa 2017

Assim a análise dos dados permitiu verificar que ainda existe muita divergência de pensamento por parte dos contadores no que se refere aos impactos da reforma trabalhista e o seu desempenho profissional.

5. CONCLUSÃO

Considerando que identificar as possíveis mudanças nas rotinas dos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB frente à reforma trabalhista é relevante para avaliar os impactos de fato ocasionados pela mesma em uma tríplice relação, empresa, empregados e escritórios. Para tanto o presente estudo objetivou verificar se haverá mudanças e aumento das rotinas trabalhistas nos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB devido às mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela LEI Nº 13.467, DE 14 DE JULHO DE 2017.

Em resumo a maioria dos contadores consultados são homens 54,76%, tem entre 20 e 40 anos de idade 56,42%%, entre 10 e 20 anos de atuação. Destaca-se também que 35,71% (15) discordam que a reforma trabalhista era algo necessário para o desenvolvimento de

emprego e renda no país, assim como 61,90% (28) veem o empregado como a parte mais frágil da relação emprego e empresa após Lei 13.467/17.

Outro fator observado pela pesquisa é que aproximadamente 60% dos contadores afirmaram que haverá aumento nas rotinas trabalhistas, sejam elas de admissão, rescisão ou de permanência com a aplicação da reforma trabalhista, destaca-se ainda que mais de 60% dos consultados está desacreditado que ocorrerá uma contra partida financeira por parte dos empresários. Foi possível analisar também que cerca de 70% dos contadores acreditam estarem preparados para lidar com mudanças trazidas pela reforma trabalhista, assim como acreditam que as novas modalidades de contratos e acordos irão elevar a burocracia em suas rotinas de trabalho.

Por fim é percebido que a reforma trabalhista trazida pela Lei 13.467, em vigor desde o dia 11 de novembro de 2017, tem provocado grandes mudanças nas rotinas trabalhistas em todas as esferas, e que ainda é muito cedo para avaliar os seus reais impactos. O que se pode afirmar é que novos caminhos e relações de trabalhos surgirão, mas não se pode precisar seus desdobramentos nem tão pouco se será alcançado o objetivo proposto pela reforma.

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.

UMA ANÁLISE SOBRE AS POSSÍVEIS MUDANÇAS NAS ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB FRENTE À REFORMA TRABALHISTA.

ABSTRACT

The present study aimed to verify if there are changes and increase of the labor routines in the accounting offices of Campina Grande - PB due to the changes arising from the Labor Reform established by LEI N° 13.467, OF JULY 13, 2017. For this, a research was carried out descriptive and field analysis, where the data were collected through the application, for convenience, of a semi-structured questionnaire with accountants who work in accounting offices in the city of Campina Grande-PB. The sample of the study was characterized as non-probabilistic, since 42 accountants were interviewed. The data were analyzed quantitatively using descriptive statistics techniques, such as absolute and relative frequency distribution. At the end of the survey, it was verified that approximately 60% of the accountants stated that there will be an increase in the labor routines, be they admission, termination or

permanence with the application of the labor reform, it is highlighted that more than 60% of the consulted are discredited that there will be a financial counterpart on the part of the entrepreneurs. It was also possible to analyze that about 70% of accountants believe they are prepared to deal with changes brought about by the labor reform, as well as believe that the new modalities of contracts and agreements will increase the bureaucracy in their work routines. It is believed that the results obtained with this research can contribute to the discussions about the impacts brought about by labor reform in the accounting offices

Key words: Labor reform. Changes. Impacts.

REFERÊNCIAS

Almeida, Barral Nathalia. Alves, Karine Thaise Costa. Leite, Monike Vivianny Gomes Lopes. **Evolução da indústria e a relação de trabalho. 2014. Disponível em <**
<https://jus.com.br/artigos/44808/evolucao-da-industria-e-a-relacao-de-trabalho> Acesso
em 10/10/2017.

BALLESTEROS , Luciana Alves. **A revolução industrial até os dias de hoje. 2016.**
Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-revolucao-industrial-ate-os-dias-de-hoje/94650>. Acesso em out/2017.

BARUFFI, H. **Metodologia da pesquisa: manual para elaboração de monografia.**
Dourados (MS): HBedit, 2004.

DECRETO Nº 1.313, DE 17 DE JANEIRO DE 1891 Disponível em <
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acessado em 20/10/2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** São Paulo: LTr,
2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais.** nº 2. Vitória-ES: Faculdade de Direito de Vitória,2007.

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

GALVÃO, Paulo Braga. **Os Direitos Sociais nas Constituições.** São Paulo: LTr, 1981.

LACERDA, Antônia Denise. *Cidadania, Participação e Exclusão*. Itajaí, Univali, 2000, v. 1.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto; **Direito Processual do Trabalho**, Doutrina e prática forense, 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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: Acesso em: out.2017.

**LEI 13.467 DE 14 DE JULHO DE 2017 Disponível em <
<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>> Acessado em
24/10/2017.**

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia Científica**, 2007. Disponível em:
<http://unisc.br/portal/upload/com_arquivo/metodologia_cientifica.pdf>. Acesso em:
18/10/2017.

APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa



O presente questionário, elaborado pela discente Priscilla Luana Freitas de Almeida faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis da UEPB, orientada pelo Prof. Josimar Farias Cordeiro. Este estudo tem como objetivo **investigar quais as possíveis mudanças nas rotinas dos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB frente à Reforma Trabalhista?** Agradecemos sua participação nesse estudo e colaboração para o desenvolvimento da pesquisa na área contábil.

Gênero:

Masculino Feminino

Idade

Até 20 anos 21 a 30 anos 31 A 50 anos Mais de 50 anos

Categoria:

Contador Técnico

Tempo de registro no CRC

01 até 10 anos 11 a 20 anos Mais de 20 Anos

1	As leis trabalhistas brasileiras necessitavam de mudanças para o desenvolvimento de emprego e renda no país.	
2	A alteração contida na Reforma Trabalhista veio apenas legalizar processos que já eram desenvolvidos informalmente nas relações empresa x empregado.	
3	A Reforma Trabalhista proporcionará maior liberdade de negociação entre empresa e empregado e diminui a intervenção estatal.	
4	A liberdade de negociação entre empregador e empregado coloca o empregado em situação de maior fragilidade.	
5	A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais ampla e burocrática.	

6	Os profissionais contábeis precisam está atentos as novas alterações da reforma, pois muitas vezes irão atuar como mediador das negociações entre empregador e empregado.	
7	Os profissionais contábeis estão preparados para lidar com a reforma em seus escritórios.	
8	Quanto às rotinas de admissões e as variadas formas de contratos estabelecidas pela reforma os escritórios de contabilidade estão aptos e seguros para orientar seus clientes.	
9	A reforma trabalhista é clara e proporciona fácil entendimento para o trabalho do contador quanto às novas modalidades de contrato.	
10	Os sistemas contábeis estão aptos para as novas maneiras de acordo como férias e rescisão contratual.	
11	O parcelamento das férias em até 3 períodos eleva a necessidade de atenção no momento de concessão, quanto a pagamento e gozo.	
12	As empresas e escritórios estão aptas a trabalhar com as jornadas 12 x36.	
13	Os bancos de horas agora estabelecidos de maneira individual e de livre negociação dificultarão a contabilização das horas efetivamente trabalhadas.	
14	Com a desobrigação das homologações serem feitas em sindicatos e no TEM, os escritórios de contabilidade serão os novos locais para homologar as rescisões.	
15	Com as novas formas de contratos existirá mais trabalho para os escritórios de contabilidade nas rotinas de admissão.	
16	Com as novas rotinas trabalhistas mensais (folha de pagamento, férias, 13º salário, banco de horas, jornadas de trabalho, etc.) existirá mais trabalho para os escritórios de contabilidade.	
17	Com as novas rotinas de rescisão contratual (novas modalidades de rescisão, não obrigatoriedade de homologação, etc.) existirá mais trabalho para os escritórios de contabilidade.	
18	A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais dispendiosa para o empresário.	
19	O empresário pagará um honorário maior ao contador devido a um possível aumento nas rotinas dos escritórios contábeis por conta da Reforma Trabalhista.	