



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

LAÍS MARIA FELIX DE MORAIS

**REFORMA TRABALHISTA E LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO
SOBRE AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E
OGASTO COM O PESSOAL EM DUAS REDES DE SUPERMERCADOS NA
CIDADE DE SUMÉ/PB.**

**MONTEIRO
2022**

LAÍS MARIA FELIX DE MORAIS

**REFORMA TRABALHISTA E LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO
SOBRE AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E
OGASTO COM O PESSOAL EM DUAS REDES DE SUPERMERCADOS NA
CIDADE DE SUMÉ/PB**

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.

Área de concentração: Análise Financeira.

Orientador: Prof. Me. Josimar Farias Cordeiro

**MONTEIRO
2022**

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.

M828r Morais, Lais Maria Felix de.
Reforma trabalhista e a lei da terceirização [manuscrito] : um estudo sobre as alterações trazidas nas relações de trabalho e o gasto com pessoal em duas redes de supermercados na cidade de Sumé/PB / Lais Maria Felix de Morais. - 2022.
24 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Humanas e Exatas , 2022.

"Orientação : Prof. Me. Josimar Farias Cordeiro ,
Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCHE."

1. Reforma Trabalhista. 2. Lei de Terceirização. 3. Folha Salarial. 4. Relações trabalhistas. I. Título

21. ed. CDD 658.3

LAÍS MARIA FELIX DE MORAIS

REFORMA TRABALHISTA E LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE
AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O GASTO
COM O PESSOAL EM DUAS REDES DE SUPERMERCADOS NA CIDADE DE
SUMÉ/PB.

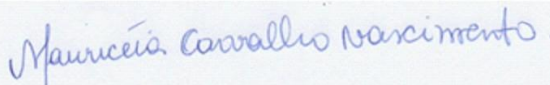
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado a/ao
Coordenação/Departamento do Curso de
Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Contábeis.

Área de concentração: Análise Financeira
Aprovado em: 28 de novembro de 2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Josimar Farias Cordeiro (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Me. Mauricéia Carvalho Nascimento
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



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

À minha família, pela dedicação,
companheirismo e amizade, DEDICO.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CENÁRIO EMPREGATÍCIO BRASILEIRO	10
3 TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA LEI Nº 13.429 DE 2017.....	13
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	17
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	18
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS	23

REFORMA TRABALHISTA E LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O GASTO COM O PESSOAL EM DUAS REDES DE SUPERMERCADOS NA CIDADE DE SUMÉ/PB.

LAÍS MARIA FELIX DE MORAIS¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo verificar as principais mudanças nas relações de trabalho em duas redes de supermercado da cidade de Sumé-PB após a reforma trabalhista e a lei da terceirização, assim como sua influência nos gastos com o pessoal. Tratou-se, portanto, de um estudo de multicasos de cunho qualitativo e descritivo, que utilizou como coleta de dados entrevista com o gerente do RH e a gerente do setor financeiro e contábil, com 19 questões divididas entre objetivas e subjetivas que tratavam sobre o perfil da empresa, do respondente e as questões referentes às alterações trazidas pelas legislações em análise. Concluiu-se que as empresas em análise não utilizaram a terceirização como forma de contratação e que as principais mudanças trazidas pelas legislações foram a chegada dos horistas, que atuam com direitos e deveres iguais aos mensalistas, modificando apenas sua forma de recebimento salarial. Além disto, notou-se que o desconhecimento das legislações em análise, pelos respondentes, demonstraram a necessidade da temática e do aprofundamento das relações trabalhistas não só pelo meio acadêmico, mas também empresarial.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Lei de Terceirização; Folha Salarial.

¹ Graduanda do 10º período de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, Campus VI; E-mail: laisfellix@gmail.com

**LABOR REFORM AND OUTSOURCING LAW: A STUDY ON CHANGES IN
WORK RELATIONS AND PERSONNEL EXPENSES IN TWO SUPERMARKET
NETWORKS IN THE CITY OF SUMÉ/PB.**

LAÍS MARIA FELIX DE MORAIS

ABSTRACT

This article aims to verify the main changes in labor relations in two supermarket chains in the city of Sumé-PB after the labor reform and the outsourcing law, as well as their influence on personnel expenses. It was, therefore, a multi-case study of a qualitative and descriptive nature, which used as data collection an interview with the HR manager and the manager of the financial and accounting sector, with 19 questions divided into objective and subjective ones that dealt with the profile of the company, of the respondent and the questions referring to the alterations brought about by the legislation under analysis. It was concluded that the companies under analysis did not use outsourcing as a form of contracting and that the main changes brought about by legislation were the arrival of hourly workers, who work with the same rights and duties as monthly workers, modifying only their way of receiving wages. In addition, it was noted that the lack of knowledge of the legislation under analysis, by the respondents, demonstrated the need for the theme and the deepening of labor relations not only by the academic environment, but also by business.

Keywords: Labor Reform; Outsourcing Law; Payroll.

1 INTRODUÇÃO

No ano de 2017 duas importantes leis modificaram as relações de trabalho no Brasil consequentemente diversas relações cuja responsabilidade de organização e gestão pertencem à contabilidade. Em 31 de março, a Lei nº 13.429 alterou dispositivos de outra normativa que legislava sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre relações de trabalho em empresas de prestação de serviços a terceiro. Assim, ficou conhecida como a Lei da Terceirização.

Posteriormente, em 13 de julho do mesmo ano, a Lei 13.467 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho, com finalidade de aumentar o número de postos de trabalho, a formalização dos trabalhadores e a diminuição da crise econômica vigente no país e ficou conhecida como a reforma trabalhista.

Benefícios prospectados pelas duas leis visavam cortar custos dos empresários, facilitar a negociação entre empregados e empregadores, formalizar os trabalhadores no mercado de trabalho, alcance de profissionais especializados que não façam parte da rede atual de colaboradores, entre outros pontos positivos. Além disso, a reforma trouxe a possibilidade de existirem acordos sobre a jornada de trabalho diretamente entre empregador e empregado, o descanso dos trabalhadores, o tempo à disposição da empresa, jornada parcial, banco de horas e novos regimes de trabalho.

Apesar dos inúmeros benefícios prospectados pelas leis citadas acima, questionamentos surgiram quanto às mudanças sancionadas. Assim, apesar de anos se passarem desde a promulgação, não houve diminuição na taxa de desemprego no Brasil. No segundo trimestre de 2022, dados da PNAD (Pesquisa Nacional por amostra de domicílio) mostram que cerca de 10,1 milhões de pessoas seguem desempregadas no Brasil. Existem, inclusive evidências que demonstram que a reforma colabora na elevação da informalidade (FILGUEIRAS, 2019).

Conhecendo os diversos caminhos traçados pelas legislações abordadas quanto as relações de trabalho e compreendendo que sua aplicação impacta diretamente nos gastos das empresas, surgiu o seguinte problema de pesquisa: Quais as principais mudanças nas realidades de trabalho em duas redes de supermercado da cidade de Sumé-PB após a reforma trabalhista e a lei da terceirização e sua influência nos gastos com o pessoal?

A partir desta problemática, o objetivo geral da pesquisa foi verificar quais as principais mudanças nas relações de trabalho em duas redes de supermercado da cidade de Sumé-PB após a reforma trabalhista e a terceirização e sua influência nos gastos com o pessoal. Neste caso, importantes aspectos da reforma trabalhista e da terceirização em relação às relações de trabalho e os seus efeitos nos gastos com o pessoal, são necessários para a análise e para o alcance do objetivo geral. Dessa forma, os objetivos específicos da pesquisa são: 1) Identificar se essas empresas estão utilizando a terceirização como forma de relação de trabalho; 2) Observar das várias modificações da CLT as regras que mais impactaram na folha de salário e 3) Verificar se houve redução ou aumento dos custos na folha salarial das empresas após a reforma e a terceirização.

A justificativa da presente pesquisa deu-se em razão das mudanças trazidas pela reforma trabalhista impactarem diretamente na folha de pagamento dos funcionários, pois questões como jornada de trabalho, trabalho noturno, horas extras estão diretamente ligadas à folha salarial. Além disto, como a lei nº 13.429/17 alterou disposições da CLT no que diz respeito ao trabalho temporário e a prestação de serviço a terceiros a relação entre essas duas legislações tornou-se ainda mais próxima.

A relevância do presente trabalho para o meio social mostra-se evidente quando abordamos as perspectivas iniciais trazidas pelas legislações em análise e a possibilidade de compreendermos se de fato alcançaram o que estava previsto e se causou mudanças positivas ou negativas para as empresas.

Sendo assim, este trabalho irá contribuir para o meio acadêmico, uma vez que poderá ser conduzido como fonte de pesquisa para trabalhos futuros; para a sociedade como meio de informação, visto que a Lei 13.467/2017 impacta na vida das pessoas e principalmente impactará na vida dos empresários do ramo abordado e de seus funcionários trazendo de forma mais específica tais alterações para um melhor entendimento.

O presente trabalho parte do pressuposto de que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista e pela lei de terceirização, no que diz respeito à folha salarial de determinadas redes de supermercado de Sumé, na Paraíba, acarretaram modificações sobre diferentes perspectivas empresariais. A hipótese inicial, no entanto, será refutada ou acolhida de acordo com os dados do estudo de caso.

Pesquisas realizadas anteriormente por diferentes autores baseavam-se primordialmente em apresentar as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, sua aplicação no mercado de trabalho e verificar se haveriam mudanças e aumento das rotinas trabalhistas nos escritórios de contabilidade na cidade de Campina Grande/PB, como é o caso da pesquisa de (ALMEIDA, 2017), o qual verificou no final da seu estudo que a maioria dos contadores afirmaram que haverá aumento nas rotinas trabalhistas e que ocorrerá também uma contra partida dos empresários, visto que as novas modalidades de contratos e acordos irão elevar a burocracia nas suas rotinas de trabalho. Já a pesquisa de (MEDEIROS, 2018) objetivou verificar se os artigos alterados na CLT estavam sendo adotados pelos supermercados da cidade de Criciúma/SC.

Após as análises ficou perceptível que as empresas estão apenas adotando alguns dos artigos alterados da CLT e que não optaram por aderir artigos que foram criados com a reforma. No entanto, enxergamos a necessidade de analisar além do que foi citado, a lei de terceirização, que influencia fortemente na prestação de serviços aqui abordada. Além disto, o diferencial desta pesquisa parte de um efetivo estudo de multi casos capaz de aproximar à teoria e à realidade social após a promulgação destas leis, visto que os resultados alcançados com as pesquisas citadas anteriormente estão possivelmente afetados pelo lapso temporal.

Pensando nas oportunidades existentes no ramo profissional de um município enquanto problema também das relações de trabalho por tratar-se de aspectos humanos acolhidos pela ciência, é que nota-se a necessidade da aplicação deste estudo na cidade escolhida. Sumé, é um município da Paraíba cuja população consiste em cerca de 17.000 habitantes. Por tratar-se de uma cidade de porte pequeno, as oportunidades profissionais encontram-se muitas vezes, escassas. Nota-se por exemplo, o reflexo trazido pelo IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) da cidade, que em 2019 era de 0,627, considerado, pela doutrina brasileira, de porte médio.

2 ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CENÁRIO EMPREGATÍCIO BRASILEIRO.

Desde os primórdios dos tempos o homem sobrevive trabalhando e exercendo sua força para atender às suas necessidades imediatas e a continuidade da sua espécie (COLOSSI; CONSENTINO; GIACOMASSA, 1997). Em diferentes locais do mundo as relações de trabalho eram estabelecidas de forma distintas. No ocidente, devido ao

impulsionamento das relações de comércio, onde a burguesia passou a dominar a comercialização, enfraquecendo o feudalismo, gerou-se um novo sistema econômico, o capitalismo, que visa o lucro e o acúmulo de riquezas, baseado na propriedade privada dos meios de produção (DELGADO, 2017).

Em razão dessas mudanças ocorridas até a Revolução Industrial, as relações de trabalho trouxeram significativas evoluções. Devido a mecanização dos meios de produção, proporcionou o surgimento do trabalho assalariado, transformando o trabalho em emprego. Em contrapartida também impulsionou discussões trabalhistas, já que as necessidades das partes envolvidas eram outras. Em resposta às novas necessidades trabalhistas surgiram os movimentos trabalhistas, em forma de sindicatos, buscando por direitos, melhores condições de trabalho e baseados em ideias que compactuavam com o socialismo, ou seja, contra o sistema capitalista (MEDEIROS, 2018).

No Brasil o trabalho livre só foi levado em consideração com o surgimento da Lei Áurea (1888), que segundo Delgado (2017) não tenha sido oficializada como uma lei trabalhista, mas foi de extrema relevância para a história do direito do trabalho em nosso país. As primeiras leis de proteção ao trabalhador surgiram no final do século XIX, com o Decreto nº 1.313, que tratava da regulamentação do trabalho de menores nas fábricas.

O avanço das leis de proteção ao trabalho tiveram significativas interferências a partir de manifestações e greves que a classe operária formada principalmente por mulheres, adolescentes e crianças fizeram, já que obtinham baixos salários, péssimas condições de vida, de trabalho e exploração da mão de obra (FRANÇA, 2016).

Com o governo de Getúlio Vargas em 1930, no qual tinha como objetivo controlar os movimentos trabalhistas, por recurso do Decreto nº 19.433, deu origem o Ministério do Trabalho e no ano seguinte, 1931 foi decretada a primeira lei sindical brasileira, com o objetivo de organizar os sindicatos para que eles passassem a ser parceiros do Estado.

Vargas seguiu aprovando mais benefícios para os trabalhadores, como férias, formação da previdência social, proibiu trabalho de crianças com menos de 12 anos de idade, instituiu a Constituição Federal, que manifestou sobre os direitos trabalhistas (ALMEIDA, 2017). Os sindicatos foram reconhecidos somente na Constituição de 1937, mas não foi atribuída liberdade a eles, só exerciam funções ditadas pelo poder público, reconhecidos pelo Estado.

O ano de 1940 teve como marco a criação do salário mínimo, que já era uma antiga requisição da classe trabalhadora (FRANÇA, 2016). Hoje, a Constituição Federal de 1988 reconhece a extrema necessidade do salário mínimo e o contempla como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais que deve ser capaz de atender as necessidades básicas do cidadão e de sua família, incluindo moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Ou seja, através dos séculos, diferentes formas de trabalho foram exercidas e muitas sem nenhum tipo de regulamentação. Com o passar dos anos e a chegada do Estado enquanto provedor de segurança e legitimação surgiu o Direito do Trabalho com o objetivo de regulamentar as relações jurídicas entre trabalhadores e empregadores, seguindo os princípios trabalhistas (DELGADO, 2017). Considerando as várias situações degradantes de trabalho vistas ao redor do mundo:

A função do direito do trabalho é delimitar um quadrante dentro do qual os espaços de livre negociação podem atuar. A discricionariedade do empregador não pode ser irrestrita. Naturalmente, a circunscrição desse espaço depende do grau civilizatório de cada sociedade, e, portanto, não deve ser imóvel (CARVALHO, 2017, p.82).

Por este motivo, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foi instituída pelo

Decreto-Lei nº 5.452 em 1943, colocando de forma definitiva os direitos dos trabalhadores na legislação brasileira. Objetivando regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho (DELGADO, 2017).

A Consolidação das Leis do Trabalho vigorou imutável por décadas, e não sofreu mudanças significativas nos anos de 1990 e 2000, onde foi mantida a sua estrutura de regulação do trabalho (FILGUEIRAS, 2019), mas com a evolução dos meios de produção, modelos de trabalho e formas variadas de relações trabalhistas, sofreu alterações profundas na regulamentação das relações trabalhistas, onde mais de cem pontos da CLT foram alterados pela Lei nº 13.467 de 2017 sancionada pelo então presidente Michel Temer e reconhecida como a reforma trabalhista.

As promessas prospectadas pela reforma da legislação visavam cortar os custos de empresários, facilitar a negociação entre empregados e empregadores, assim como formalizar os trabalhadores no mercado de trabalho. A ideia inicial traria benefício para ambas as partes, empregado e empregador. Como nos confirma Filgueiras (2019, p.15) “foi implementada com os objetivos declarados de aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos no Brasil”. Isto pode ser confirmado pelo parecer que consolidou a Reforma:

Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (...) (PARECER DA REFORMA, 2017, p.20).

Dessa forma, a expectativa que pairava no país era de inúmeros benefícios trazidos pela reforma, sendo entre eles, principalmente a diminuição do desemprego, que, mais adiante não foi algo consolidado pela prática das alterações legislativas, pois, como afirma Teixeira (2019, p.58) “os precursores da reforma desprezam a realidade do mercado de trabalho estruturalmente desigual, flexível em que predominam os trabalhos precários e empregos vulneráveis”.

Esta lei, que entrou em vigor em novembro de 2017 e trouxe mudanças que afetaram a rotina do empregador e do empregado, as relações sindicais e questões judiciais resultantes de reclamações trabalhistas. Estas alterações possuem influência de forma direta nas rotinas de departamento pessoal (setor responsável pelas rotinas trabalhistas).

Tais alterações ocasionaram grandes mudanças em vários setores, principalmente no departamento pessoal das empresas. De acordo com alguns especialistas o número de ações trabalhistas judiciais diminuíram pela metade, já que com a reforma as negociações ficaram mais facilitadas. Essa diminuição foi advinda do novo artigo 793-C da Consolidação das Leis do Trabalho, que visa pagar multa para aquele que agir de má-fé e com intuito de prejudicar a outra parte envolvida.

Dentre os pontos alterados, alguns estão destacados no quadro a seguir:

Quadro 01: Alterações da CLT com a Lei 13.467/2017.

ANTES DA REFORMA	APOS A REFORMA
Contrato de trabalho intermitente: Essa modalidade não era prevista pela legislação anterior.	O trabalhador poderá ser contratado para atuar por períodos, o valor do salário não pode ser inferior ao valor do salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados da empresa, com o mesmo cargo (Art.452-A).

Regime de tele trabalho: Essa modalidade não existia na legislação anterior.	Abre a possibilidade para que o home office conste como contrato de trabalho, que deve trazer exatamente quais atividades serão realizadas pelo empregado em sua residência (art. 75-A)
Banco de horas: o excesso de horas extras poderia ser compensado em outro dia, respeitando limites estabelecidos convenções e acordos coletivos. Assim, não poderia exceder 10 horas e nem ultrapassar o período máximo de um ano.	Pode ser pactuado entre empregado e empregador, sem intervenção sindical. Não ocorrendo o descando pelas horas, a empresa fará o acerto em dinheiro.
Férias: Período de 30 dias, podendo fracioná-lo em dois períodos não inferiores a 10 dias e 1/3 poderia ser pago em forma de abono pecuniário.	Poderão ser fracionada em até três períodos, sendo um de 14 dias corridos e o restante não inferior a cinco dias corridos.
Descontos: o recolhimento da contribuição sindical era obrigatório, referente a um dia de trabalho.	Deixa de ser obrigatória e precisa ser autorizada pelo empregado.
FGTS: Caso o trabalhador fosse demitido por justa causa ou solicitasse a demissão, não tinha direito ao saque do FGTS, seguro-desemprego e não recebia multa de 40% sobre os depósitos.	Possibilidade de rescisão em comum acordo, onde o funcionário recebe 80% do FGTS e paga uma multa de 20%. Não há direito ao seguro desemprego.
TERCEIRIZAÇÃO: Estava restrita a atividades genéricas, como suporte para as atividades principais da empresa, como portaria e limpeza, por exemplo.	Há a possibilidade de terceirizar qualquer atividade da empresa, inclusive as atividades principais.

Fonte: MEDEIROS (2018)

Como fora observado no quadro nº 01, contrato de trabalho intermitente, regime de teletrabalho, banco de horas, férias, descontos, FGTS e terceirização sofreram com mudanças significativas na legislação atual. Partindo da análise de que esses pontos importantes da relação de trabalho configuram aspecto primordial da folha de salários e que o objetivo do presente trabalho é justamente verificar quais as principais mudanças nos gastos com o pessoal nas redes de supermercados da cidade de Sumé/PB após a reforma trabalhista e a terceirização, iremos tratar adiante das mudanças e novidades trazidas pela lei de terceirização para que posteriormente possamos compreender a análise de dados da presente pesquisa.

3 TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA LEI Nº 13.429 DE 2017

As mudanças das relações de trabalho tratadas no tópico anterior, além de necessitarem de novas legislações que acompanhem o progresso industrial, também acrescentam uma importante ferramenta do meio social: a terceirização. Trata-se portanto, na definição de Corsi e Mastrodi (2018) de um contrato civil entre duas pessoas jurídicas, onde os empregados da prestadora desenvolvem suas funções de forma temporária na empresa tomadora de serviço.

No território brasileiro, a ideia de terceirização foi trazida dos Estados Unidos através de empresas multinacionais na década de 1950. O objetivo era manter o foco apenas na essência do serviço, modelo que se instaurou na era fordista de produção e trouxe consigo a lógica da prestação de serviços por terceiros (DINIZ, 2018).

Isto ocorreu, pois de acordo com Pastore (2008) devido a velocidade das inovações tecnológicas, a rede de colaboradores de determinadas empresas não eram capazes de comportar toda a necessidade de funcionamento da empresa e por isso se utilizavam do trabalho de outras pessoas e indústrias especialistas naquele processo em específico.

Ou seja, a terceirização surgiu como uma possibilidade de trazer para o quadro de

funcionários colaboradores que não necessariamente são contratados pela empresa e que realizam atividades necessárias e úteis ao seu funcionamento. Embora a terceirização traga benefícios como a produtividade, eficiência e mão de obra qualificada algumas empresas não compreendem ainda os custos deste serviço para a folha salarial.

Dessa forma, o autor citado anteriormente reitera que surge a criação de “redes de produção” onde pessoas de diferentes empresas se relacionam das mais variadas formas de trabalhar. Essas relações podem surgir a partir de contratos por tempo determinado, outras a partir de projetos com fim explícito.

Essas e diversas outras questões que rodeiam este tipo de relação necessitavam de legislações que dispõem sobre a legalidade dessas ações e determinassem de que forma deveria ocorrer a terceirização, pois esse instituto poderia significar novas oportunidades para que pequenas empresas ampliem a sua capacitação de trabalhadores e tenham acesso a capital e novos mercados (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

Enquanto essas legislações específicas não eram promulgadas, Abdala (2008) afirmava que todos os sujeitos incluídos neste processo de terceirização sofriam com as consequências da ausência da normatização. Enquanto os trabalhadores eram vítimas de fraudes por empresas inidôneas que prestavam serviços, as prestadoras que de fato trabalhavam legalmente sofriam com a concorrência e a imagem negativa trazida pelas primeiras. Ao tempo em que as tomadoras de serviço não tinham segurança jurídica, o próprio Estado, na função de arrecadador, era vítima em questões de contribuições fiscais e previdenciárias. Além de tudo isso, estava em questão a saúde e a segurança dos colaboradores que prestavam serviços a terceiros.

Reconhecendo a necessidade deste tipo de atuação, a lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 dispôs sobre o Trabalho Temporário em empresas urbanas para legislar sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços, nas tomadoras de serviços e nas contratantes. No entanto, como afirmam Corsi e Mastrodi (2018, p.245):

Em virtude da ausência de normatividade própria que disciplinasse o instituto da terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) viu a necessidade de se posicionar frente às inúmeras demandas que chegavam para seu julgamento. Ao tratar da terceirização, o TST a legitimou, por meio da edição da Súmula 331, de 21 de dezembro de 1983, que se revelou uma solução imediatista e despida dos valores estabelecidos pelo Direito do Trabalho, pois autorizou a terceirização de quaisquer atividades-meio.

Ou seja, embora a lei supracitada já abordasse importantes aspectos das relações de terceirização, muitas mudanças foram necessárias para que as redes de produção recebessem uma proteção e uma segurança jurídica ampla nas áreas de trabalho e de previdência social (PASTORE, 2008). Por este motivo, visando modificar dispositivos já existentes na lei de 1974 para finalmente regulamentar o instituto da terceirização (VASCONCELLOS, 2008) foi promulgada a lei nº 13.429 de 2017, conhecida atualmente como a lei de terceirização.

Esta lei afirma que irá reger as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, assim como na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço, incluindo também as contratantes. Assim, esclarece diferentes conceitos que encontravam-se em lacunas na legislação anterior.

Um conceito importante para a compreensão dos dispositivos, sobre trabalho temporário é que a lei afirma em seu art. 2º que o trabalho temporário é prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a põe à disposição de uma tomadora de serviços, para suprir à necessidade tanto da demanda de serviços quanto da substituição transitória do corpo de colaboradores permanentes. No entanto, aponta que

esta contratação para a substituição de trabalhadores permanentes é proibida em caso de greve e só poderá ser excetuada em alguns casos específicos previstos em lei. Na disposição anterior, da lei 6.019/74 o conceito de trabalho temporário era apresentado como prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória da substituição de pessoal permanente ou acréscimo extraordinário de serviços. A diferença consta na contratação da pessoa a ser terceirizada e no tipo de serviço a ser prestado.

Neste sentido, Pastore (2008) esclarece que nas regras anteriores vigentes as únicas atividades que podiam ser terceirizadas eram as atividades “meio”, conceito este que necessitava de uma definição legal que trouxesse uma segurança jurídica para as empresas. O autor aborda que a necessidade da terceirização, já a época da legislação anterior, ia além de serviços básicos e incluía a necessidade de especialistas para os serviços principais das empresas.

Neste sentido, o §3º do art. 9º da lei em questão deixa claro que o contrato estabelecido entre a empresa tomadora de serviço e a empresa temporária poderá tratar sobre a elaboração de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa contratante.

A legislação atual (2017) também foi responsável por trazer os conceitos que definem as empresas nas relações de trabalho terceirizadas. Enquanto a empresa de trabalho temporário é uma pessoa jurídica registrada no Ministério do Trabalho e que põe seus trabalhadores à disposição de empresas tomadoras de serviço, esta, é uma pessoa jurídica ou entidade que a ela pode ser equiparada responsável por celebrar o contrato de prestação de serviço temporário com a empresa definida anteriormente.

A lei anterior (6.019 de 3 de janeiro de 1974) ao definir a empresa de trabalho temporário considerava possível ser pessoa física e não exigia o registro no Ministério do Trabalho. Esta mudança se deu pela necessidade em formalizar as empresas que receberiam os funcionários temporários, trazendo segurança jurídica e proteção de direitos aos prestadores de serviços.

Neste sentido, também houve alteração no que diz respeito ao contrato e suas definições. Assim, o art.9º da lei de terceirização define que o contrato realizado pelas empresas (trabalho temporário e tomadora de serviços, definidas anteriormente) ocorrerá por escrito e deverá ficar disponível para a autoridade responsável pela fiscalização dentro do estabelecimento da tomadora de serviços.

Para tanto, este contrato deverá conter a qualificação das partes, a justificativa da demanda do serviço, o prazo estabelecido, o valor da remuneração e as disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador que está sendo terceirizado, independente do local da realização do trabalho.

Os gastos trazidos pela terceirização de um funcionário variam de acordo com a contratação, os encargos e impostos envolvidos na contratação, e os gastos com capacitação em algumas vezes. Porém, ao contratar este tipo de serviço, a tomadora não precisa se preocupar diretamente com a folha salarial do funcionário, que é obrigação da empresa contratada.

Outro ponto positivo da terceirização para a folha salarial é que a empresa que contrata geralmente não sofre com ausência de funcionários, pois caso um colaborador não possa comparecer existe a possibilidade de remanejamento de outro para a realização do serviço naquele dia, sem impactar a produtividade e os lucros da empresa.

Embora todas as cláusulas do contrato sejam de extrema importância, a saúde e a segurança do trabalhador já eram debates trazidos anteriormente a promulgação desta lei com o objetivo de demonstrar que sem a segurança jurídica da legislação de terceirização, as pessoas que prestavam serviços a terceiros corriam riscos em ambientes insalubres. Tanto que, o §1º deste mesmo artigo citado reitera que é a empresa contratante é responsável por

garantir condições de segurança, higiene e salubridade para os trabalhadores temporários que forem contratados. Para tanto, devera ampliar o atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados fixos, para que alcanssem também aqueles terceirizados.

Quando se fala em folha salarial na terceirização, diversos fatores envolvem os gastos com o colaborador, como salário, hora extra, descanso semanal remunerado, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, salário- família, diárias para viagens, adicional por tempo de serviço e auxílio creche.

Estas questões que dizem respeito a segurança, higiene e salubridade, eram trazidas por Abdala (2008) como de extrema importância em respeito a dignidade do trabalhador e ao princípio da isonomia, pois era comum que ocorresse nas mais diversas empresas, situações em que o trabalhador terceirizado executava as mesmas atividades que um empregado da empresa tomadora, mas em condições inferiores.

Portanto, vários são os benefícios da empresa tomadora de serviços ao terceirizar o seu pessoal. No entanto, nem sempre existe igualdade de tratamento entre os funcionários terceirizados e o quadro fixo de colaboradores. O salário pago, advindo de diferentes empresas, é um dos pontos de desigualdade, pois é comum que empresas terceirizadas paguem quantia menores para a execução das mesmas atividades realizadas pelo funcionário fixo daquela empresa onde será realizado o trabalho.

Outra realidade reconhecida no meio social é a possibilidade do não pagamento de direitos por parte da empresa prestadora de serviços, que visando o lucro da terceirização, não cumpre com todas as obrigações trabalhistas, deixando de recolher o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) do funcionário, por exemplo. Ou seja, na prática social a terceirização é capaz de reduzir os gastos da empresa tomadora de serviços mas em razão do benefício desta empresa, a prestadora de serviço opta por diferentes meios de obtenção de lucros.

Estes princípios trazidos pelo autor citado acima também são de extrema importância para compreender a necessidade de aplicação de uma lei específica para a terceirização. Enquanto o princípio da isonomia garante que as normas e legislações serão aplicadas em igual condições entre todas as pessoas (VIANA, 2009), o princípio da dignidade do trabalhador pode ser compreendido a partir de dois dispositivos previstos na Constituição Federal de 1988, onde, em seu art. 1º afirma ter como fundamento do Estado Democrático de Direito tanto a dignidade da pessoa humana, quanto os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O exercício dessas atividades, independente do ramo em que se encaixe não pode configurar vínculo empregatício entre a empresa tomadora de serviços e o trabalhador temporário. Além disto, este contrato estabelecido não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, independente de serem consecutivos ou não, dentro deste limite pode ser prorrogado por até noventa dias, se atender a manutenção de todas as condições do contrato. Tendo finalizado os cento e oitenta dias de serviço em determinada empresa, o trabalhador só poderá exercer atividade no mesmo local após noventa dias do término do contrato anterior.

Embora grande parte destas informações seja obrigatória para toda empresa, outras variam a depender do local onde o trabalho é exercido. O auxílio creche, por exemplo, ocorre quando empresas que possuem mais de 30 mulheres colaboradoras com mais de 16 anos oferecem um espaço físico específico para que deixem filhos de até 6 meses de idade enquanto trabalham.

Levando em consideração essas informações, para que se possa realizar o cálculo de uma folha de pagamento, todos os detalhes funcionam como um histórico do funcionário naquele serviço e o documento tem função operacional, fiscal e contábil. Além de ser um dos

documentos comprobatórios para a aposentadoria.

Para que o setor responsável observe os gastos com este funcionário há a soma de todos os registros financeiros citados anteriormente e deduzir os valores necessários. Inicialmente, o colaborador recebe uma classificação de acordo com o cargo e categoria, observando o salário. Todas as horas extras trabalhadas, descanso, viagens entre outros adicionais são analisados em seguida. Após a soma, há o desconto de encargos sociais, legais e Imposto de Renda, que asseguram os benefícios da aposentadoria do funcionário, entre outros aspectos sociais (BAUMGARTNER, 2017).

É a partir desta preocupação com os gastos da folha salarial que muitas empresas optam por terceirizar serviços, onde a responsabilidade de toda esta trajetória contábil passa a ser da empresa prestadora de serviços e não daquela que recebe o funcionário. Por este motivo, diversos setores empresariais são hoje, terceirizados.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de um estudo de multi casos de cunho qualitativo e comparativo cujo objetivo foi analisar as principais mudanças ocorridas nas relações de trabalho em duas redes de supermercado da cidade de Sumé-PB após a reforma trabalhista e a terceirização e sua influência nos gastos com o pessoal.

A pesquisa qualitativa foi utilizada por envolver justamente aspectos subjetivos dos fenômenos sociais, ou seja, quais comportamentos ocorreram devido a chegada destas leis e como foi dada a organização dos grupos de colaboradores são questões que representam a perspectiva da pesquisa qualitativa.

Por descrever esta realidade de duas empresas, a pesquisa enquadrou-se como comparativa. A partir da aplicação da coleta de dados, foi possível conhecer as alterações sofridas na realidade diária das empresas em questão.

A escolha do presente método de pesquisa deu-se a partir das mudanças das relações de trabalho advindas em duas redes de supermercado da cidade de Sumé, cujas filiais atendem todo o município e possuem uma vasta rede de colaboradores.

Desta forma, em contato com estas redes de colaboradores, os dados utilizados para o estudo de caso consistiram em fontes primárias, coletadas pela autora a partir da aplicação de questionários nas lojas que fazem parte destas redes de supermercados, em Sumé, na Paraíba.

Além do estudo de caso, detalhado na análise de dados do presente trabalho, a construção de um referencial teórico mostrou-se necessário para revisão bibliográfica a respeito do tema e das perspectivas trazidas pelas leis em análise. Sendo assim, esta revisão permitiu, mediante a leitura de artigos, de livros e monografias, em meio eletrônico, um contato maior com a temática e os estudos anteriores.

Os dados foram obtidos através da aplicação de um questionário com 19 perguntas, aplicado em dois grandes supermercados da cidade de Sumé-PB, elaborado pela autora baseando-se nos artigos alterados da CLT e na lei da terceirização que influenciam na folha salarial dos colaboradores, com perguntas objetivas e subjetivas. As questões foram elaboradas de modo a permitir que todas as possíveis respostas fossem base para a análise de dados em questão, independentemente do direcionamento, possibilitando qualificar a posição dos respondentes diante das afirmativas sobre as mudanças que as leis da reforma trabalhista e da terceirização trouxeram para o setor.

O questionário foi aplicado em 2022, na qual a autora foi pessoalmente até os supermercados entrevistar os responsáveis pelo setor da folha de pagamento dos colaboradores, onde conversou com o proprietário e ao mesmo tempo gerente do setor de recursos humanos e com a gerente de setor financeiro e contábil. Em um primeiro momento,

buscou-se conhecer o perfil da empresa a partir de questões objetivas que continham o porte empresarial, número de funcionários, tempo de mercado e forma de tributação. Posteriormente, o questionário possibilitou o reconhecimento do perfil do entrevistado, e por fim, perguntas subjetivas foram capazes de apresentar dados como: conhecimento a respeito da CLT, conhecimentos sobre terceirização, alterações trazidas para a folha salarial etc. A opção pelas questões subjetivas deu-se por representarem fielmente a visão do entrevistado, possibilitando um alcance maior da realidade e da própria perspectiva do gestor.

O perfil da empresa é de extrema importância para conhecermos os gastos com os funcionários, a partir da modalidade de contrato e da quantidade de colaboradores. A mesma importância se dá ao perfil do entrevistado, tendo em vista que é a partir dele que há a gestão da rede de colaboradores e da folha salarial.

Embora os questionários tenham sido aplicados em duas redes de supermercado, foi de extrema importância que a análise dos dados colhidos ocorreram de forma detalhada e completa, pois os supermercados em questão atendem toda a população e representam dados práticos e confiáveis das alterações sofridas após a Reforma Trabalhista e a Lei de Terceirização, por este motivo é denominado estudo de multicasos.

Pensando nas oportunidades existentes no ramo profissional de um município enquanto problema também das relações de trabalho por tratar-se de aspectos humanos acolhidos pela ciência, é que nota-se a necessidade da aplicação deste estudo na cidade escolhida. Sumé é um município da Paraíba cuja população consiste em cerca de 17.000 habitantes. Por tratar-se de uma cidade de porte pequeno, as oportunidades profissionais encontram-se muitas vezes, escassas. E em razão de ser a cidade onde a autora reside, a acessibilidade para a coleta de dados tornou-se ainda maior.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a aplicação do questionário nos dois grandes supermercados da cidade de Sumé-PB, a primeira parte incluiu dados como porte da empresa, tempo no mercado, regime de tributação da empresa e número de funcionários, onde identificaremos as empresas, diante das respostas subjetivas, “como empresa A” para a empresa com menor tempo no mercado e “empresa B” para a empresa com mais tempo no mercado, em ambas, a pesquisa foi realizada apenas com os dados da matriz de cada uma.

Analisando o perfil da “empresa A” de acordo com as respostas, ela é uma empresa de médio porte, em que está a mais de 11 anos no mercado, usa o lucro real como regime de tributação e atualmente está com 28 colaboradores. Já a “empresa B” não designou com precisão o seu porte, caracterizando-a como “demais”, o que podemos considerar que se encaixa no ramo de empresas sem um enquadramento específico, que segundo a Receita Federal possuem características peculiares que as impedem de se encaixarem nas descrições de microempresa, pequeno porte e médio porte.

Então de acordo com as respostas a “empresa B” encontra-se a mais de 20 anos no mercado, também usa como regime de tributação o lucro real e atualmente tem um total de 35 colaboradores.

Conhecendo o perfil das empresas, foi constatada a necessidade de reconhecer também o perfil do profissional responsável pelas informações trazidas no questionário. Neste sentido, ao analisar o perfil dos respondentes tivemos resultados opostos em questão de gênero e escolaridade. Com relação a faixa etária, tempo de empresa e função exercida os pesquisados tiveram praticamente o mesmo perfil. A partir do tempo de serviço na empresa pôde-se perceber que ambos os responsáveis pelos dados possuem mais de 5 anos

de serviço, com isso, podemos partir da percepção de que estas pessoas acompanharam a chegada das duas leis em questão, tanto a reforma trabalhista, quanto a lei de terceirização, ambas de 2017.

Ainda a respeito do perfil do colaborador entrevistado, pode-se averiguar que, na “empresa A” tratava-se do proprietário e ao mesmo tempo gerente do setor de Recursos Humanos, enquanto na “empresa B” o colaborador responsável é gerente de setor financeiro e contábil, que além de possuir 3º grau completo, possui especialização na área, já o da “empresa A” não tem o segundo grau completo e foi visto que ambos exercem a mesma função nas empresas, só diferenciam a nomenclatura dos cargos.

Restando conhecido o perfil da empresa e do entrevistado e considerando ambas as questões de importância para confirmar a veracidade das informações e a legitimidade da tratativa do tema, a seguir, analisaremos o conhecimento dos gestores acerca das modificações trazidas pela reforma trabalhista e pela lei de terceirização, dispostos na tabela 1, onde os dados foram colhidos de forma subjetiva para que os entrevistados manifestassem suas conclusões pessoais de forma espontânea:

Tabela 1: Conhecimentos sobre a Reforma Trabalhista e a Lei de Terceirização

Questão	Empresa A	Empresa B
Tem conhecimento sobre a lei nº 13.467/17 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)?	Não há conhecimento sobre a legislação em si, apenas a aplicação prática das disposições em vigência.	SIM
Tem conhecimento sobre a lei nº 13.429/17 (terceirização)?	Não, apenas compreende o que é a terceirização pelo imaginário popular.	NÃO
Utilizam a terceirização como forma de trabalho em algum setor dosupermercado?	NÃO	NÃO

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A partir das respostas trazidas pelos colaboradores foi possível constatar um primeiro problema central na chegada destas legislações: a informação. Passados cinco anos da homologação destas leis, é possível que líderes de setores, altamente capacitados para o cargo, como os que estão em questão, não tenham conhecimento sobre as mudanças ocorridas e não tenham lido as disposições que sofreram com essas alterações.

Isto pode ter ocorrido, talvez por razão da tramitação da lei ter ocorrido de forma rápida e também em razão da ausência dos debates na sociedade a respeito das alterações. Outro fator que também pode-se explicar os resultados é a questão da escolaridade dos responsáveis pelo setor.

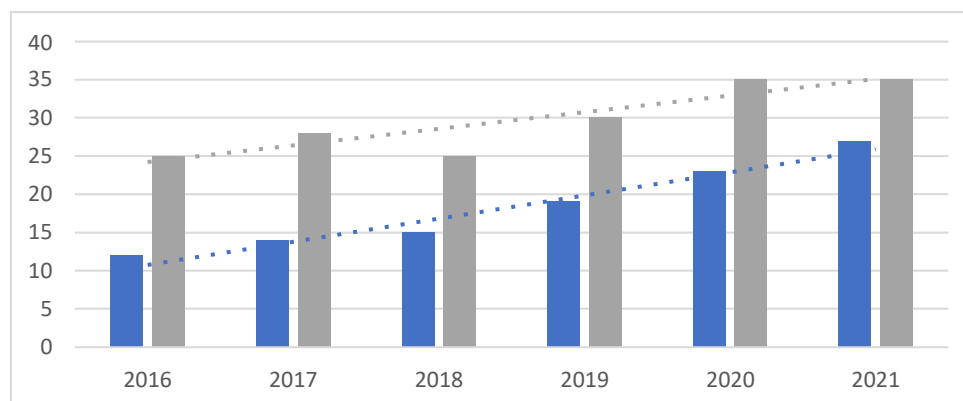
É possível que todos os benefícios trazidos pelas leis para as empresas não tenham alcançado o seu principal objetivo não por não terem eficácia, mas por não terem atingido, em grau de informação, o público que as utiliza. Esta informação reforça a necessidade do debate trazido por este trabalho, pensando uma interdisciplinaridade entre o direito e a contabilidade, desfazendo a falácia de que legislações e alterações jurídicas são necessárias apenas ao direito.

Acredita-se que, em razão dos grandes debates trazidos a época da alteração terem girado em torno do benefício ou malefício dos trabalhadores, os aspectos que giravam em torno do benefício ou malefício das empresas ficaram esquecidos. Para tanto, acreditamos ser necessário que os programas governamentais intensifiquem a divulgação das novas

disposições e ofereçam cursos de formação capazes de trazerem o conhecimento sobre as leis.

Por este motivo é necessário entendermos na prática, quais mudanças ocorreram nestas empresas em decorrência das alterações trazidas pela reforma trabalhista e pela lei de terceirização nas folhas de salário destas empresas, sendo este, o objetivo principal deste trabalho. A partir da coleta destes dados, podemos compreender o que está disposto no gráfico e na próxima tabela:

Gráfico 1: Número de funcionário no decorrer dos anos (2016-2021).



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Empresa A representada em azul; Empresa B representada em cinza.

De acordo com os dados do gráfico, o primeiro aspecto de relevância a ser analisado é o aumento no número de colaboradores representados no gráfico. Na “empresa A”, antes da reforma e lei de terceirização, no ano de 2016, a empresa contava apenas com 12 funcionários, enquanto em 2021 este número aumentou mais de 100%, contando com 27 colaboradores, durante a entrevista foi indagado o motivo desse aumento significativo e foi informado que o crescimento se deu também pela ampliação do espaço, mas chama a atenção os anos de 2017 á 2019, onde ouve uma oscilação no número de funcionários, vale ressaltar que foram os primeiros dois anos da reforma trabalhista e da terceirização em vigor. Enquanto isso, a “empresa B”, que em 2016 tinha apenas 25 funcionários, no ano de 2021 já contava com 35, afirmado que eles sempre mantem uma média de funcionários e que não contratam a mais em razão de também ter que aumentar as vagas dos menores aprendizes, caso haja mais contratações.

Retomando então, o que tratamos durante o tópico anterior uma das previsões e perspectivas da reforma trabalhista era justamente o aumento na oferta de vagas de emprego e de formalização dos trabalhadores. Embora as empresas admitam que não tem conhecimento profundo sobre as disposições, reconhecem a CLT enquanto instrumento principal de regulamentação de trabalhadores e utilizam as normas de acordo com o que está disposto na Consolidação, na tabela a seguir será apresentado as modificações da CLT e da terceirização:

Tabela 2: Modificações da CLT e da Terceirização na folha de salário

Questão	Empresa A	Empresa B
Quais as modificações que a reforma trabalhista trouxe para a folha salarial a empresa?	Os horistas.	Não houve mudanças consideráveis, pois mantiveram as modalidades de contratos. Porém flexibilizou acordos, como jornada de trabalho e férias.
Qual ou quais das modificações da CLT trouxe impacto na folha salarial?	A modificação que trouxe mais impacto na folha salarial do supermercado foram os horistas, antes não contratavam e atualmente aderiram a essa categoria.	Permaneceu com as mesmas obrigatoriedades, sempre seguindo a Consolidação das Leis do Trabalho.
Essas modificações fizeram com que aumentasse ou reduzisse os custos da empresa?	Houve redução.	Permaneceu regular.
Se sim, de que forma?	Antes, era necessário contratar com o regime de assalariado. Após aderir o horista, ele recebe pelas horas trabalhadas, ou seja, não é um colaborador fixo.	Permaneceu regular.
Ao aderir a terceirização houve algum impacto na folha salarial?	Não aderiu à terceirização.	Não aderimos a terceirização por tratar-se de uma cidade pequena que gera renda de forma tradicional aos conhecidos.
Com a adesão da terceirização na empresa fez com que aumentasse ou reduzisse os custos da empresa?	Não aderiu à terceirização.	Não aderiu à terceirização.
Após a CLT e a terceirização houve aumento ou redução nas contratações?	Houve aumento na modalidade de contrato efetivos regulares.	Houve aumento na modalidade de contrato efetivos regulares.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A partir dos dados apresentados na tabela em respeito das mudanças trazidas pelas novas legislações as empresas não constataram alterações profundas nas relações de trabalho. Enquanto a “empresa A” observou apenas a chegada dos “horistas”, a “empresa B” percebeu pequenas modificações nas flexibilizações dos acordos, férias e jornada de trabalho. Sobre este ponto, a empresa A constatou que por não necessitarem de vínculo empregatício e não representarem números de funcionários, os horistas facilitaram a realização das atividades diárias, pois recebem o pagamento pelas horas trabalhadas, não ficam com vínculo na firma e não tem suas carteiras assinadas pela empresa.

No entanto, embora o entrevistado tenha afirmado que os horistas são consequências das alterações trazidas nestas leis e que não há vínculo maior com a empresa há um equívoco na sua constatação. Os horistas são reconhecidos pela CLT e possuem direitos e deveres previstos pela legislação. Cabe-se questionar se não houve uma confusão na descrição do entrevistado e exista a possibilidade de serem autônomos privados ou diaristas sendo consideradas horistas.

Os horistas são conhecidos justamente por receberem por hora e não mensalmente, mas seu contrato garante direito e deveres que devem ser observados normalmente. O Art.444 da CLT abre espaço para validar este tipo de prestação de serviço, que passa a não ser uma informalidade pois relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de

proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Independente de trabalharem por hora, os funcionários horistas possuem direitos e deveres igualmente os mensalistas e diferente do que afirma o entrevistado, possui vínculo empregatício. Além disto, seus direitos são: Carteira de trabalho assinada; Recolhimento mensal da Previdência Social (CTPS); Férias e descanso semanal remunerados; Décimo terceiro salário; Fundo de Garantia por Tempo de Contribuição (FGTS); Licença-maternidade e paternidade; Faltas justificadas; Aviso-prévio; Adicional noturno, de penosidade e outros.

Por este motivo, os gastos salariais com os horistas funcionam normalmente, a diferença está na possibilidade de organização dos horários devido a necessidade da empresa e até mesmo a disponibilidade do funcionário.

Enquanto na “empresa B” as modificações trazidas pelas legislações não movimentaram os custos com a folha de salário, já na “empresa A” houve a constatação da diminuição destes custos, justamente em caso dos trabalhadores horistas, que não representam um custo para a empresa e ambas as empresas afirmam que houve aumentos nas contratações de efetivos regulares.

Através da tabela 2, nas questões que citam a terceirização foi notado que 100% não aderiu essa nova lei. Em exemplo a “empresa B” citou que o motivo de não aderir a terceirização é o tamanho da cidade, em razão de preferir a geração de emprego na forma “tradicional”. Mas foi possível perceber que o conhecimento sobre essa lei é básico, analisando a tabela 1, onde foram questionados sobre o conhecimento da lei, 100% das respostas foram negativas, mostrando terem apenas o conhecimento popular. O que pode justificar esse fato é a falta de conhecimento, de estudar os benefícios da nova lei, como a importância para o setor financeiro das empresas, uma inovação na contratação de serviços incluindo cidades de pequeno porte como a citada no presente trabalho e a diminuição da informalidade daqueles que prestam serviços de forma temporária.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como restou claro durante toda a construção do artigo, pensar sobre as relações trabalhistas envolve diversos fatores que norteiam essas relações, como por exemplo o bem estar do colaborador, o lucro da empresa, as decisões conjuntas e até mesmo as condições empregatícias.

A chegada das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista e pela Lei de Terceirização demonstraram que as relações trabalhistas evoluíram com uma velocidade maior que a legislação em vigência e portanto necessitavam dessas modificações.

Como o objetivo do trabalho foi analisar as principais mudanças nas relações de trabalho nas redes de supermercado da cidade de Sumé-PB após a reforma trabalhista e a terceirização, além da sua influência nos gastos com o pessoal, foi necessário também que analisássemos pontos específicos dessas questões, que chamamos de objetivos específicos.

Estes objetivos, englobaram a utilização da terceirização, as várias modificações trazidas na CLT pelas legislações e a influência no aumento ou diminuição dos custos na folha de salário das empresas em questão.

A partir do que foi visto, pode-se notar que a terceirização era um instituto inevitável no cenário empregatício brasileiro que já estava ocorrendo ilegalmente e sem garantir os direitos básicos do trabalho e das empresas. A Lei de terceirização, além de permitir um diálogo direto com a reforma trabalhista, garante que empresas tenham segurança jurídica para operarem em suas funções e exercerem os papéis de tomadoras de serviço temporário ou de empresas temporárias sem lesar seus direiros.

Em relação à Reforma Trabalhista, pode-se perceber que mudanças significativas afetaram o contrato de trabalho intermitente, o regime de teletrabalho, banco de horas, férias, descontos, FGTS e terceirização. Com isso, pode-se concluir que os principais componentes da folha salarial sofreram com alterações.

Concluímos então, a partir do referencial teórico que as leis analisadas no trabalho impactaram diretamente os gastos com a folha salarial dos funcionários. Com a permissão e a legislação para terceirizar, os gastos com o colaborador diminuíram, pois encargos trabalhistas necessários ao pagamento do colaborador ficaram sob a responsabilidade da empresa prestadora de serviços. No entanto, as empresas analisadas no trabalho não utilizam da terceirização para o complemento do quadro de colaboradores, por este motivo, não foi possível concluir pela redução ou aumento dos gastos salariais nestas empresas em específico.

Além disso, o que mais impactou na folha de salários com o gasto do pessoal foram a questão dos horistas, especificadamente na “empresa A”, já a “empresa B” disse que se mantiveram de forma regular. Foi visto que 100% das empresas não aderiram a terceirização como forma de relação de trabalho e para a “empresa A” houve redução nos custos com a folha salarial e a “empresa B” afirmou que permaneceu regular, mas ambas afirmaram que houve aumento na contratação das empresas.

Outro ponto crucial para a interpretação dos dados colhidos foram o nível de conhecimento trazido por cada entrevistado sobre a gestão dos seus colaboradores. Sobre isso constatou-se que quando não há conhecimento sobre as legislações que rodeiam o seu ambiente de trabalho, a empresa deixa de ganhar e até mesmo lucrar em diversos setores. De uma forma prática, não é possível diminuir custos com folha salarial em razão da terceirização de alguns funcionários se a gestão da empresa desconhece a possibilidade e o funcionamento da lei de terceirização.

Diante do que foi exposto durante todo o artigo, pode-se gerar novas pesquisas, como verificar junto aos profissionais de contabilidade como têm se dado o fornecimento de informações no tocante as mudanças na lei trabalhista e qual a realidade das empresas locais, seja do cariri ou de outra região.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização–questionamentos. **Revista do Tribunal**, v.74, n. 4, p.17-25. 2008.

ALMEIDA, Priscilla Luanna Freitas de. **Uma análise sobre as possíveis mudanças nas rotinas dos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB frente a reforma trabalhista**. 2017. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis). Universidade Estadual da Paraíba, Monteiro, 2017.

BAUMGARTNER, Erick. **A desoneração da folha salarial e seu efeito sobre o mercado de trabalho no Brasil**. 2017. Dissertação (Mestrado, Programa de Pós- Graduação em Economia). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá

outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 1974.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Revista Política em Foco**, v.63, p.81-94, 2017.

COLOSSI, Nelson; COSENTINO, Aldo; GIACOMASSA, Luciano D. Do trabalho ao emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. **Revista Teoria e Evidência Econômica**, v. 5, n. 09, p.53-66, 1997.

CORSI, Thaís Calsoni; MASTRODI, Josué. Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 9, n. 3, p. 243-270, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. 4ed. São Paulo: LTR, 2017.

DINIZ, Igor Nogueira. Análise crítica constitucional da terceirização na reforma trabalhista. Monografia (Conclusão de Curso). Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Direito. Salvador, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Org. José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 40 p. 2019.

FRANÇA, Teones. **Novo sindicalismo no Brasil: histórico de uma desconstrução**. São Paulo: Cortez Editora, 2016.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno crh**, v. 25, p. 331-346, 2012.

MEDEIROS, Fabiano Schmitz. Reforma trabalhista: as principais mudanças e sua adoção nos supermercados localizados no município de Criciúma/SC. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Universidade do extremo sul catarinense – UNESC. Curso de ciências contábeis. Criciúma. 2018.

PARECER DA REFORMA. (2017). Voto do Relator, Dep. Rogério Marinho. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961

PASTORE, José. Terceirização: uma realidade desamparada pela lei. **Rev. TST**,

Brasília, v. 74, n. 4, p. 117-135, 2008.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Org. José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 28 p. 2019.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: O QUE MUDOU?. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v.1, n.1, p. 69-93, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. **Rev. Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**, v. 54, p. 141, 2009.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por sempre estar comigo diante todas as dificuldades, desânimos e nas batalhas. A minha família, em especial a minha mãe, que só nós sabemos como foi para eu chegar aqui.

Ao meu professor Josimar, que me salvou, em meio as minhas dúvidas e fez com que este trabalho fosse concretizado. Agradeço a todos os meus professores que foram fundamentais nesta caminhada, tive o privilégio de ver a dedicação e o amor pela profissão. Aos meus colegas de classe e alguns amigos que fiz durante esta caminhada, em especial as pessoas nas quais levarei para o resto da minha vida, Maria Eduarda, Esdras, Sidney e Larissa.

Por fim, dedico essa conquista a minha pequena Luíza, foi por ela e por nós todo esforço.