

**UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ – UVA
INSTITUTO DE ESTUDOS E PESQUISAS VALE DO ACARAÚ – IVA
Curso de Ciências Contábeis**

Renan Gomes Soares

**A Flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT: Uma Análise dos
Impactos causados no cotidiano das empresas:
Um estudo na empresa Rádio Atitude FM LTDA**

Sobral-Ce
2018

Renan Gomes Soares

**A Flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT: Uma Análise dos
Impactos causados no cotidiano das empresas:
Um estudo na empresa Rádio Atitude FM LTDA**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis do Instituto de Estudos e Pesquisas do Vale do Acaraú - IVA, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador(a): Prof. Ricardo Cesar Alves Torres

Sobral – CE
2018

Renan Gomes Soares

**A Flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT: Uma Análise dos
Impactos causados no cotidiano das empresas:
Um estudo na empresa Rádio Atitude FM LTDA**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências do Instituto de Estudos e Pesquisas do Vale do
Acará - IVA, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis

Monografia aprovada em: ____/____/____

COMISSÃO EXAMINADORA

Ricardo Cesar Alves Torres - Orientador
Instituto de Estudos e Pesquisas Vale do Acaraú-IVA

Prof(a) Esp. Antonia Rosemeire Moraes Ribeiro Portela
Instituto de Estudos e Pesquisas Vale do Acaraú-IVA

Francisca Jessica Mouta Lima Sousa - Coordenadora do Curso
Instituto de Estudos e Pesquisas do Vale do Acaraú - IVA

Sobral-CE
2018

Dedico esta monografia, a minha avó Raimundira Felix Gomes, pelo amor incondicional, por sempre conduzir-me para os caminhos do bem e, pelo incentivo constante a minha formação seja qualquer ramo que fosse. Minha gratidão a você é imensa, muito obrigado.

AGRADECIMENTOS

Cheguei ao final de mais uma etapa importante de minha vida, o caminho até o momento foi longo, porém não cheguei ainda no destino final. Tudo que passou, é na verdade o ponto inicial de uma nova história, onde com certeza irei aprender muito mais.

Agradeço Aquele que foi o principal motivo de nunca fraquejar neste caminho que percorri, pelas bênçãos alcançadas, Aquele que é mais, sempre em todo lugar.

Em especial, a minha noiva Brena Kelly Viana Cruz de Castro, a qual eu tenho um amor sem medidas, aquela que nunca desistiu de me incentivar e me apoiar em todas as minhas decisões, que sempre compartilhou as batalhas da vida juntamente comigo.

Aos meus pais Zilmar da Silva Soares e Antônio Cledson Gomes da Cunha, pelo incentivo a minha formação acadêmica, e por sempre acreditar que sou capaz.

A professora Antônia Rosemeire Moraes Ribeiro Portela e Professor Ricardo Cesar Alves Torres, por transmitir conhecimento de forma objetiva e segura, pelo incentivo, paciência e dedicação no criterioso trabalho de acompanhamento e valiosa orientação desta monografia.

A instituição Adriano Nobre, em especial os professores de minha época, pelas lições de saber, pela orientação constante e dedicação, por repartirem seus conhecimentos e experiências de vida e profissionais com dedicação e carinho, por me guiarem para além das teorias e das técnicas expresse os meus maiores agradecimentos e o meu profundo respeito pelos ensinamentos transmitidos ao longo do ensino médio.

Aos colegas do curso de ciências contábeis pelo companheirismo e troca constante de informações.

A todos da organização Rádio Atitude FM LTDA, por ter dado a oportunidade de melhoria profissional e acadêmica, na qual trabalho e pude coletar dados, por terem aberto às suas portas e respondido com atenção e fidedignidade às questões da entrevista, permitindo assim, atingir com eficácia os objetivos propostos no trabalho.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização desta monografia.

Muito obrigado!

“Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina.”

Cora Coralina

RESUMO

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi criada via decreto de lei número 5.452 de 1º de Maio de 1943, de lá pra cá foram muitas lutas das classes trabalhadoras, a fim de conquistar direitos bem como manter os já existentes. Muitos anos se passaram e estamos no século XXI, onde a realidade do povo trabalhador é diferente da que se via anos atrás, fazendo o governante do país entender que as leis que outrora criadas, precisavam de mudanças, inclusões e exclusões de artigos para que se pudesse atender e se adequar as necessidades de empresas e colaboradores da atualidade. No ato de elaboração destas mudanças no regimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, houveram mobilizações de todo o país para estudar se realmente as mudanças trariam benefícios para as partes envolvidas. A presente monografia tem como objetivo analisar estas mudanças que deram maior flexibilização na forma de regimento das leis trabalhistas nas organizações. A metodologia aplicada tratou-se de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema e, posteriormente após absolvido os conhecimentos necessários, o trabalho foi composto de pesquisa descritiva com abordagem qualitativa e pesquisa de campo, no qual foram apurados os dados coletados através de entrevistas com três profissionais: Diretor, Gerente e Contador, cujo objeto de estudo localiza-se na empresa Rádio Atitude FM LTDA- ME. Quanto ao resultado da pesquisa constatou-se que a reforma serviu para flexibilizar a relação empresa-empregado, proporcionando a organização melhores maneiras de se planejar diante de suas necessidades e das necessidades dos seus colaboradores.

Palavras-Chave: Organizações. Flexibilização. Necessidades. Regimento.

ABSTRACT

The Consolidation of Labor Laws was created by decree of law No. 5,452 of May 1, 1943, since then there have been many struggles of the working classes in order to conquer rights as well as to maintain the existing ones. Many years have passed and we are in the twenty-first century, where the reality of the working people is different from the one that was seen years ago, making the ruler of the country understand that the laws that once created, needed changes, inclusions and exclusions of articles so that could meet and fit the needs of companies and employees of today. In the process of drafting these changes in the Consolidation of Labor Laws, there were mobilizations from all over the country to study if the changes would really benefit the parties involved. The present monograph aims to analyze these changes that gave greater flexibility in the form of regiment of labor laws in organizations. The applied methodology was a bibliographic research on the subject and, after having acquitted the necessary knowledge, the work was composed of descriptive research with qualitative approach and field research, in which the data collected through interviews with three professionals : Director, Manager and Accountant, whose object of study is located in the company Radio Atitude FM LTDA-ME. As for the research results, it was found that the reform served to make the company-employee relationship more flexible, providing the organization with better ways of planning for its needs and the needs of its employees.

Keywords: Organizations. Flexibilization. Needs. Regiment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 – Perfil dos respondentes.....	28
--	-----------

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

ART	Artigo
CE	Ceará
CLT	Consolidação das leis do trabalho

Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	11
2. OBJETIVOS.....	11
2.1 OBJETIVO GERAL.....	11
1.3 METODOLOGIA DO ESTUDO	11
1.3.1 Pesquisa Bibliográfica	11
1.3.2 Pesquisa Descritiva ou de Campo	12
1.3.3 Abordagem da Pesquisa	12
1.3.4 População e Amostra.....	12
1.3.5 Instrumento de coleta de dados	13
1.3 METODOLOGIA.....	13
1.3.1 Tipo de Pesquisa.....	14
1.3.2 Universo e Amostra.....	14
1.3.3 Método de abordagem	15
1.3.4 Coleta de Dados.....	15
1.3.5 Pesquisa bibliográfica.....	15
1.3.6 Pesquisa Descritiva ou de Campo	16
1.3.7 Abordagem Da Pesquisa.....	16
1.3.5 População E Amostra	17
1.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	17
2.CONTABILIDADE	18
2.1 OBJETIVOS DA CONTABILIDADE	21
2.2 FUNÇÕES DA CONTABILIDADE	23
2.3 CONTABILIDADE NO SETOR PESSOAL.....	24
3. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	25

4. MICRO EMPRESA.....	27
4.1 COMO SURTIU A MICROEMPRESA.....	27
4.2 O IMPACTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA CLT PARA AS MICRO EMPRESAS	28
5. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO.....	28
6. CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE ESTUDO	29
7. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
7.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	29
5.2 PERGUNTAS SUBJETIVAS DA PESQUISA	31
CONCLUSÃO.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
APÊNDICE	39

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o número médio percentual de trabalhadores de carteira assinada e que são amparados diretamente pelo regime da CLT, é de 53,4% da nossa população brasileira. Isso representa, se tomarmos por base um salário mínimo de R\$ 862,40 líquido, teremos R\$ 1.791.204.800,00 de valor movimentado diretamente por esta categoria, sem dúvida que é uma categoria muito importante dentro da nossa economia. A inclusão na Constituição de direitos mínimos aos trabalhadores é considerada por muitos juristas a consagração das garantias trabalhistas. Assim como há um sistema de proteção econômica de empresas, que impede que elas quebrem, com a dispensa de impostos e injeção de recursos, é preciso que o trabalhador tenha a mesma proteção até porque isso custa muito menos e distribui muita mais a riqueza.

O fato de existir a CLT garante o mínimo de direitos para os trabalhadores. Há todo momento se ouve os empresários alegarem que a mão de obra no país é cara, porém é um fato a ser discutido, pois, a terceirização é a maior ameaça do ponto de vista da legislação, pois enfraquece o poder de negociação do trabalhador que vai ter que vender cada vez mais barato a sua mão de obra.

O presente projeto está organizada em 05 seções, de forma a obter uma melhor compreensão do mesmo Com isso, a primeira seção apresenta-se a Introdução, o problema de pesquisa, objetivo geral e específicos pretendidos, seguidos dos aspectos metodológicos que, explanam a abordagem da pesquisa e o instrumento de coleta de dados para a realização deste trabalho. Dessa forma, o presente trabalho justifica-se pela necessidade de contribuir nos conhecimentos práticos e técnicos sobre Na seção dois será apresentada a fundamentação teórica, que abordará pesquisas já realizadas e os seus respectivos resultados encontrados no campo do mercado de trabalho para contadores.

Na seção três por sua vez discorre sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas, abordando sua origem, grandes acontecimentos que fizeram parte de sua história assim contribuindo também para a sociedade.

Na seção quatro consta uma seleção das principais características do município onde ocorrerá o estudo, e uma contextualização do ambiente da pesquisa.

Finalmente na seção cinco apresenta a são apresentadas as considerações finais, seguido pelas referências.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Quais as mudanças nas leis trabalhistas impactam diretamente no cotidiano das empresas?

2. OBJETIVOS

Diante disso, são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos a serem alcançados na realização desta pesquisa.

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar mudanças na Consolidação das leis trabalhistas, que causam impactos diretos no cotidiano das empresas.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os artigos onde houve a reforma.
- Analisar os critérios adotados para a realização da reforma, bem como o impacto que foi gerado entre empregado e empregador.
- Identificar as medidas mais relevantes e que foram aplicados em empresas do município de Itapagé.

1.3 METODOLOGIA DO ESTUDO

1.3.1 Pesquisa Bibliográfica

Para se dar o embasamento teórico, este presente estudo, se utilizou de pesquisas bibliográficas, a fim de buscar em livros informações publicadas Pesquisa bibliográfica é desenvolvida perante busca de material já produzido e publicado, tendo como vantagem a ampla variedade de ideias. (GIL, 1996)

Pesquisa bibliográfica para Barros; Lehfeld (1986, p.28) “[...] é a pesquisa exploratória que os alunos realizam para obter conhecimentos, procurando encontrar informações publicadas em livros e documentos (catálogos, folhetos, artigos, etc.)”.

1.3.2 Pesquisa Descritiva ou de Campo

Nesta monografia, foi utilizada a pesquisa de campo, a qual contribuirá na coleta de informações, que permitiu a avaliação dos dados necessários, neste caso, o Clima Organizacional da Empresa Rádio Atitude FM, situada no município de Itapajé - CE.

A pesquisa de campo é o instrumento utilizado com o fim de identificar informações referentes a um problema que se queira identificar uma resposta. (MARCONI; LAKATOS, 2003).

O pesquisador assume o papel de investigador, no caso de uma pesquisa de campo, avaliando os dados diretamente no local em que acontecem os problemas. (BARROS; LEHFELD, 1986).

1.3.3 Abordagem da Pesquisa

A avaliação do Clima Organizacional é fator importante para o bom funcionamento de uma organização. Influência também no fator concorrência, pois, uma organização com um bom Clima Organizacional reflete diretamente na qualidade de seus produtos.

Essa pesquisa teve uma abordagem quantitativa. Quantitativa, pois está permite quantificar opiniões, sendo que esses dados foram alcançados através da coleta de dados. (OLIVEIRA, 1999).

Neste caso, foi utilizado a abordagem quantitativa, pois permitirá a avaliação em números das opiniões dos indivíduos que serão entrevistados, para fim de identificar itens, sendo que poderão ser satisfatórios e insatisfatórios, da empresa em questão: Rádio Atitude FM LTDA ME, situada no município de Itapajé – CE.

1.3.4 População e Amostra

População é um grupo de pessoas, a qual se deseja realizar um estudo, a fim de identificar algum procedimento irregular que esteja prejudicando algo. (ROESCH; BECKER; MELLO, 1999).

Amostra, para Bruni (2007), é o estudo de uma parte da população, sendo que está representa um grupo de ideias diferentes.

Para a realização de uma pesquisa, é necessário que se delimite um número de pesquisados, tendo este como amostra, para assim garantir a maior eficácia do resultado da pesquisa. (GIL, 1996).

O universo da pesquisa trata de uma Micro Empresa, possuindo uma população de 12 funcionários no total. Porém, optou-se que em uma amostra de 3 funcionários, sendo 2 Administradores e 1 Contador.

1.3.5 Instrumento de coleta de dados

Esta etapa é a parte da pesquisa que trata da coleta e informações que serão posteriormente analisadas, a fim de identificar os itens que se tem interesse. (ANDRADE, 2005).

Neste trabalho, foi utilizada para a coleta de dados, a forma de questionário, com perguntas fechadas. É uma forma de conseguir as opiniões referentes ao problema que se quer um estudo. (CERVO, BERVIAN E SILVA, 2007).

A análise dos dados foi feito através d, sendo apresentado por meio de gráficos expressando os valores de resultado da pesquisa, tabela e análise escrita.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de Metodologia Científica. 5º ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Maria Ivone de. Projeto de Estágio e de pesquisa em administração: Guia para Estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 2005.

1.3 METODOLOGIA

Esta parte do trabalho apresenta uma descrição completa e concisa da metodologia utilizada: instrumentos e procedimentos para o levantamento das informações e as formas tecnológicas utilizadas na pesquisa.

1.3.1 Tipo de Pesquisa

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base a taxionomia apresentada por Vergara (2009), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, esta pesquisa é descritiva e exploratória. Conforme Vergara (2009), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Oliveira (1999) afirma que ela possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação. Conforme Michel (2005, p. 36) tem o propósito de analisar, com a maior precisão possível, fatos ou fenômenos em sua natureza e característica, procurando observar, registrar e analisar suas relações, conexões e interferências.

A investigação exploratória, para Vergara (2009), é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado, tendo como natureza a sondagem, porém essa investigação não comporta hipóteses que podem surgir durante ou ao final da pesquisa.

Quanto aos meios é uma pesquisa bibliográfica e de campo, porque coletou dados primários que, segundo Vergara (2009) pode incluir entrevistas, aplicações de questionários, testes e observação de participante ou não. Assim este estudo utilizou o método de coleta de dados, mediante questionário estruturado.

É bibliográfica porque a coleta de dados foi feita em livros e artigos que abordam Análise das mudanças nas leis trabalhistas que deram maior flexibilidade na forma de regimento da CLT. Foram coletadas informações sobre os temas em artigos em sites como Scielo e Google Acadêmico. Estas informações foram alcançadas por meio de palavras chaves e branding. E de campo, que é utilizada para conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema; é caracterizada pela coleta dos dados no ambiente real no qual a situação ou problema ocorre onde se presta mais para o estudo de indivíduos, grupos e comunidades para aspectos gerais da sociedade (MICHEL, 2005, p. 37).

1.3.2 Universo e Amostra

O universo desta pesquisa é composto por 12 colaboradores no município de Itapagé – Ceará e a amostra é composta por 03 entrevistados ou pesquisados, realizada no dia 11 de Junho de 2018 nos períodos matutino e noturno. O universo da amostra se faz por 25% estatístico. A amostra intencional deve ser representativa do universo, possuindo características típicas de todos os integrantes que pertencem a cada uma das partes da população.

1.3.3 Método de abordagem

Sendo este estudo exploratório e por outras características favoráveis, o método de abordagem a ser adotado será o qualitativo. Segundo Correa e Silva; Yang; Costa (*apud* AAKER 2004, p. 10) “O objetivo da pesquisa qualitativa é descobrir o que o consumidor tem em mente, procurando ter uma ideia de suas perspectivas, sentimentos, intenções, atributos que não podem ser observados e medidos diretamente ou ser utilizado para identificar possíveis problemas mercadológicos no estudo para esclarecer certas questões que não estejam muito claras quanto ao problema de pesquisa.” O método quantitativo utiliza-se quando a intenção é garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise de interpretação e possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências (MICHEL, 2005, p. 33).

1.3.4 Coleta de Dados

Para coleta de dados foi realizado no período 11 de Junho a 20 de junho de 2018, com 03 funcionários onde inicialmente o participante respondeu um questionário contendo 06 perguntas. O objetivo do questionário era perceber o e analisar a quantidade de processos trabalhistas já ocorridos na empresa e se a mesma segue o regime imposto pela CLT.

1.3.5 Pesquisa bibliográfica

Para se dar o embasamento teórico, este presente estudo, se utilizou de pesquisas bibliográficas, a fim de buscar em livros informações publicadas Pesquisa

bibliográfica é desenvolvida perante busca de material já produzido e publicado, tendo como vantagem a ampla variedade de idéias. (GIL, 1996)

Pesquisa bibliográfica para Barros; Lehfeld (1986, p.28) “[...] é a pesquisa exploratória que os alunos realizam para obter conhecimentos, procurando encontrar informações publicadas em livros e documentos (catálogos, folhetos, artigos, etc.)”.

1.3.6 Pesquisa Descritiva ou de Campo

No trabalho foi utilizada a pesquisa de campo, a qual contribuirá na coleta de informações, que permitiu a avaliação dos dados necessários, sobre , o regimento em relação aos direitos trabalhistas na Rádio Atitude FM LTDA, situada no município de Itapajé - Ceará Realizada no período de 11/06 a 11/07 de 2018.

A pesquisa de campo é o instrumento utilizado com o fim de identificar informações referentes a um problema que se queira identificar uma resposta. (MARCONI; LAKATOS, 2003).

O pesquisador assume o papel de investigador, no caso de uma pesquisa de campo, avaliando os dados diretamente no local em que acontecem os problemas. (BARROS; LEHFELD, 1986).

1.3.7 Abordagem Da Pesquisa

A avaliação do Clima Organizacional é fator importante para o bom funcionamento de uma organização. Influência também no fator concorrência, pois, uma organização com um bom Clima Organizacional reflete diretamente na qualidade de seus produtos.

Optou-se pela abordagem qualitativa, porque, se procurou as descrições, comparações e interpretações dos fatos que sucedem na sociedade, no caso deste trabalho, buscou-se esclarecer os fatos que ocorrem no dia a dia das empresas em relação processos trabalhistas nas organizações.

Na perspectiva de Lampert (2000, p. 98), afirma que:

[...] a análise qualitativa é aquela que, utilizando o estudo documental, procura explorar a fundo conceitos, atitudes, comportamentos, opiniões e atributos do universo pesquisado, avaliando aspectos emocionais e intencionais implícitos -sendo opinião dos sujeitos da pesquisa.

A pesquisa deu-se pela avaliação das informações obtidas nas entrevistas aplicadas relacionadas ao conhecimento das mudanças que ocorreram na CLT propriamente dita na interpretação dos resultados.

1.3.5 População E Amostra

População é um grupo de pessoas, a qual se deseja realizar um estudo, a fim de identificar algum procedimento irregular que esteja prejudicando algo. (ROESCH; BECKER; MELLO, 1999).

Amostra, para Bruni (2007), é o estudo de uma parte da população, sendo que está representa um grupo de idéias diferentes.

Para a realização de uma pesquisa, é necessário que se delimite um número de pesquisados, tendo este como amostra, para assim garantir a maior eficácia do resultado da pesquisa. (GIL, 1996).

O universo da pesquisa trata de uma micro empresa, possuindo uma população de 30 funcionários no total. Porém, optou-se que em uma amostra de 15 funcionários.

1.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Esta etapa é a parte da pesquisa que trata da coleta e informações que serão posteriormente analisadas, a fim de identificar os itens que se tem interesse. (ANDRADE, 2005).

Neste trabalho, foi utilizada para a coleta de dados, a forma de questionário, com perguntas abertas. É uma forma de conseguir as opiniões referentes ao problema que se quer um estudo. (CERVO, BERVIAN E SILVA, 2007).

A coleta de dados foi feita por meio de fontes primárias e secundárias. As fontes primárias consistiu em entrevistas e questionários elaborados pela pesquisadora e, as fontes secundárias realizou-se através de material disponível de consulta, como os livros, revistas e sites da internet, dentre outros.

De acordo com Bandeira (2004, p. 22) refere-se que:

No projeto de pesquisa, o pesquisador deverá descrever detalhadamente o Método que usará para coletar seus dados. Basicamente ele pode adotar

como método de coleta de dados a utilização de documentos, a observação de comportamentos ou então a informação dada pelo próprio sujeito, seja oralmente (entrevistas) ou de forma escrita (questionários auto administrados).

Portanto, o instrumento de coleta de dados o questionário (apresentado em apêndice) contém seis perguntas semiestruturadas, no qual pretendeu-se entender a opinião minuciosa de cada um dos pesquisados para as posteriores análises voltados ao tema proposto na monografia.

2.CONTABILIDADE

O surgimento da contabilidade se deu em meados de 1494, com a necessidade do comércio de registrar fatos ocorridos. As primeiras cidades a praticarem o comércio foram os fenícios, porém, esta atividade não era exclusiva apenas deles, o comércio também foi bem utilizado nas principais cidades da antiguidade. Contabilizar era necessário em tudo que envolvia contagem de mercadorias, preservação do patrimônio familiar na época, medir, e até nas trocas que eram realizadas a fim de satisfazer as necessidades.

A contabilidade é definida por Franco (1997, p. 21), como:

Contabilidade é a ciência que estuda os fenômenos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a classificação, a demonstração expositiva, a análise e a interpretação desses fatos, com o fim de oferecer informações e orientações necessárias à tomada de decisão sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial.

A contabilidade é uma das peças principais para o sucesso de uma organização, é ela que estuda o patrimônio de uma entidade, e anexado a isso, todos os eventos que venham a acontecer com este patrimônio, sempre visando o estudo destas variações, e possíveis soluções para os problemas que venham a ocorrer. A contabilidade é uma importante ferramenta que auxilia em tomadas de decisões, na forma de fornecimento de informações importantes, planejamento financeiro e obtenção de metas, sem esquecer que ela é parte principal na finalidade de toda empresa que é de arrecadar lucro.

Portanto, se faz necessária em toda e qualquer empresa, independente do porte, o setor de contabilidade sempre tem que atuar de forma a ajudar aos gestores na tomada de decisões, fornecendo o máximo de informações, e claro, informações verídicas, seus registros devem ser rigorosamente fieis a datas e horários, para que assim não haja nenhum ruído nos registros.

Para CONSTANTE (2010, p.18)

A contabilidade pode ser resumida como a escrituração dos atos e fatos ocorridos nas entidades e a informação gerada referente à atual situação econômico-financeira das entidades para auxiliar os gestores nas tomadas de decisões, bem como mensurar o real valor dos patrimônios das entidades.

Os registros desenvolvidos pela contabilidade são utilizados por todos aqueles mais interessados pelo bem-estar da organização, influenciando nas decisões, pois no caso daquelas que envolvem a parte financeira há duas probabilidades, lucratividade ou ônus para a organização. Conforme cita Constante assim, a contabilidade estabelece em sua parte de teoria alguns princípios e regras a serem seguidos pelos profissionais da área contábil, assim padronizando procedimentos por eles adotados, porém nos primórdios da contabilidade não havia padronização nos meios.

Todo o processo desde o começo é muito importante, especialmente a escrituração, pois ela é a base, sem seus registros contábeis não há possibilidade da organização analisar seus pontos fortes, onde ela precisa se aperfeiçoar.

Conforme as propriedades do homem surgiram as preocupações de como se iria ter um controle das riquezas, foi ai que surgiu uma ideia de se realizar registros. Para assim satisfazer a sua necessidade que veio primeiro, saber como iria aumentar as suas riquezas. Portanto foi o pensamento “futuro” que fez o ser humano registrar seus negócios a fim de saber suas possibilidades de consumo, produção e assim por diante.

Para Gouveia (1984, p. 01), tem-se os primeiros conceitos de contabilidade como:

A Contabilidade é uma arte. É a arte de registrar todas as transformações de uma companhia que possam ser expressas em termos monetários. E é também a arte de informar os reflexos dessas transformações na situação econômico financeira dessa companhia.

Conforme citado acima, percebe-se que a contabilidade em sua maioria é uma ciência muito antiga, que advém das sociedades antigas. E que ao longo da história só veio crescendo e se desenvolvendo, e a sociedade vem moldando esta ciência através de suas necessidades, fazendo registros, monitorando o patrimônio e analisando suas variações, sempre acompanhada ao auxílio na tomada de decisões aplicando-se a todo e qualquer usuário.

Para Sombra (2013, p.15).

Independente da data exata da descoberta dos primeiros fatos ou registro contábeis, verifica-se que desde os primórdios o homem objetiva buscar de alguma forma, algum conhecimento que pudessem atender as suas necessidades da época como, por exemplo, o pagamento de tributos feitos pelos agricultores egípcios aos coletores de tributos do Egito nas margens do Rio Nilo através de produtos como linhaça e cereais para que pudessem ter o direito de usar aquelas águas do Rio ou a ideia rudimentar de controle de bens, método adotado para contagem de rebanhos, metais, escravos, etc., bem assemelhada à técnica de controle que conhecemos hoje como inventário.

A contabilidade mesmo de maneira indireta sempre andou acompanhada as histórias das sociedades da antiguidade, a princípio na forma de controle, posteriormente como forma essencial para conduzir um povo, sendo o seu desenvolvimento e evolução também muito importante para o avanço social, levando sempre o homem em organização à querer sempre melhorar seus resultados e ter um domínio do ato de mensurar, vale ressaltar que esta busca incessante pela melhora dos resultados ocorre até os dias de hoje. Gomes (2007, p. 1) define a contabilidade como “a ciência que estuda e controla o patrimônio das entidades, mediante registro, demonstração e interpretação dos fatos nele ocorridos”.

Contabilizar faz referencia a um significado de ciência que estuda o domínio do patrimônio das entidades, cada uma levando a um setor diferente, fazendo isto por meio de análises dos registros de fatos ocorridos, sempre de forma fiel ao acontecido. Vale lembrar a relevância das interpretações das informações, pois uma possível interpretação errada já atrapalha fortemente a cadeia de processo inteiro de uma determinada empresa que se utiliza destas interpretações.

2.1 OBJETIVOS DA CONTABILIDADE

Um dos objetivos primordiais da contabilidade é através da escrituração, fornecer informações para análises, proporcionando assim a todos os usuários, sejam eles internos ou externos. Cada usuário destas informações tem um interesse diferente, para finalidades informacionais diferentes, por isso que cada setor tem que estabelecer seus objetivos, para assim estabelecer quais informações serão relevantes.

Conforme Iudícibus (2003, p. 28), entende que:

O objetivo principal da Contabilidade (e dos relatórios dela emanados) é o de fornecer informação econômica relevante para que cada usuário possa tomar suas decisões e realizar seus julgamentos com segurança. Isto exige um conhecimento do modelo decisório do usuário e, de forma mais simples preciso perguntar ao mesmo qual informação julga relevante ou as metas que deseja maximizar, a fim de delinear o conjunto de informações pertinentes. Embora um conjunto básico de informações financeiras e consubstanciadas nos relatórios periódicos principais deva satisfazer às necessidades básicas de um bom número de usuário, a Contabilidade ainda deve ter flexibilidade para fornecer conjuntos diferenciados para usuários e decisões especiais.

Como o objetivo da contabilidade é o de fornecer informações, o profissional da área deve estar atento a todos os pontos da empresa, verificando como se dá o funcionamento de cada setor, conhecendo mais da empresa e entendendo as necessidades de cada setor o profissional poderá atender melhor cada uma das partes. Quando o contador passa a conhecer cada parte envolvida, poderá fornecer relatórios mais precisos, com informações realmente relevantes, todas as informações são necessárias, mas, nem todas elas têm relevância na hora da tomada de decisão por parte dos administradores da empresa, que visam sempre maximizar seus resultados.

A princípio, a contabilidade preocupava-se basicamente com as informações financeiras, e atentava para o atendimento apenas do que era obrigação em relação ao fisco e o que exigia a constituição. Com a chegada do desenvolvimento tecnológico e com ampliação das necessidades sociais, como um todo, houve também a ampliação das possibilidades dos usuários potenciais da contabilidade, criando-se a necessidade da empresa evidenciar suas realizações para a sociedade, contrariamente ao que acontecia antigamente, quando a contabilidade tinha por objetivo informar apenas ao dono qual o lucro obtido pela empresa em determinado período.

Com o surgimento do mercado globalizado que acirrou a concorrência, a informação contábil tornou-se imprescindível e estratégica para a subsistência e criação de vantagem competitiva para possibilitar que as empresas locais competissem com as grandes corporações transnacionais, e para que estas dispusessem das informações necessárias para poder avançar e expandir mundialmente. “Araújo e Assaf Neto (2003) também apresentam novos objetivos para a contabilidade: além da divulgação das informações financeiras usuais, a divulgação de informações econômicas destinadas a diversos níveis de usuários (tanto internos como externos)”.

Os autores constataam que tais informações devem caracterizar-se pela utilidade e confiabilidade, e atender a diversificados interesses dos seus usuários, não apenas a financeira, mas sim, as várias abordagens, inclusive a econômica, que não podem ser excluídas, mas complementadas em termos informacionais. A contabilidade, sendo um instrumento de informação gerencial, deverá informar ao seu usuário principal os dados que retratem, além do lucro e da rentabilidade, o valor econômico gerado por suas atividades.

Observa-se que a contabilidade esta se transformando em um universo mais abrangente perante a sociedade, trazendo para seus objetivos, além das informações financeiras, ela também deve trazer consigo um “termômetro” de informações de como o mercado em que a organização está inserida está se comportando e tendências, inovações.

Nasce então um novo setor dentro da contabilidade, que é direcionada para gerenciamento de informações, sobre o mercado econômico, que se torna indispensável na composição dos objetivos da contabilidade.

Para Padoveze (1999) entende-se:

Que a contabilidade gerencial moderna deve estar inclusa no processo de gestão para investigar de forma continua a efetividade da utilização dos recursos organizacionais para a criação de valor para os acionistas, clientes e credores.

Nesta nova realidade concorrencial, a contabilidade precisa evoluir e fornecer instrumentos decisivos para o crescimento econômico da organização como, por exemplo, a contabilidade estratégica de custos que criou métodos capazes de apurar o custo do concorrente, dos elos de uma cadeia de valor, da qualidade etc. Portanto, o

modelo contábil antigo não atende mais as necessidades dos gestores, que agora demandam informações gerenciais dinâmicas e ágeis, tanto dos aspectos relativos à própria empresa, como do ambiente em que ela está inserida.

Segundo (BARTH, 2012, p.20)“A contabilidade é uma Ciência Social que busca evidenciar a composição do patrimônio e suas mutações.” A contabilidade sempre esteve inserida em nosso meio até quando não existia a nomenclatura certa, seu desenvolvimento foi assistido pelos homens que a seguiram. Na verdade existem registros contábeis a cerca de quase quatro mil anos, no entanto foi apenas na Itália do século XIV que realmente apresentou-se a contabilidade com mais nível técnico, e com o surgimento do sistema de partidas dobradas que ainda hoje é utilizado, à medida que a história se desenvolvia as mutações na área contábil não paravam, o comércio e a industrialização crescia e cada vez mais era exigida capital para empreendimentos e com isso cada vez mais as demonstrações de lucro adquiriam caráter importantíssimo para os usuários da contabilidade.

2.2 FUNÇÕES DA CONTABILIDADE

A contabilidade é indispensável para que todas as categorias empresariais possam saber com fidelidade a sua lucratividade por segmento de operação e até por produto fabricado ou revendido, além de ter a rentabilidade do capital que ele investiu e a produtividade da mão-de-obra e dos equipamentos que utiliza. A contabilidade possibilita ainda o perfeito conhecimento do montante dos ativos (bens) e dos passivos (obrigações).

Através da análise das Demonstrações Financeiras são obtidos a situação líquida patrimonial da empresa nas diversas etapas do negócio e ainda diversos índices de liquidez e de risco de crédito, por isso iremos estudar quais os cuidados e como elaborar informes contábeis que são cada vez mais importantes na completa gestão empresarial.

Segundo Iudícibus (1995, p. 21)“O objetivo básico da contabilidade, portanto, pode ser resumido no fornecimento de informações econômicas para os vários usuários, de forma que propiciem decisões racionais.

Assim, a contabilidade tem como objetivo fornecer informações econômicas para o alinhamento das atividades da empresa, funcionando como termômetro, para as

partes interessadas, sejam dirigentes ou acionistas que são as partes mais interessadas no bem estar da organização. Quanto maior o volume de informações pertinentes a atividade, mais possibilidade o gestor terá de tomar decisões racionais para o bom funcionamento e crescimento da empresa.

Para o autor (FRANCO, 1997, p. 19).

A função é registrar, classificar, demonstrar, auditar e analisar todos os fenômenos que ocorrem no patrimônio das entidades, objetivando fornecer informações, interpretações e orientação sobre a composição e as variações do patrimônio, para a tomada de decisões de seus administradores.

Através da análise das Demonstrações Financeiras são obtidos a situação líquida patrimonial da empresa nas diversas etapas do negócio e ainda diversos índices de liquidez e de risco de crédito, por isso se inclui nas funções da contabilidade os cuidados de como elaborar informes contábeis que são cada vez mais importantes na completa gestão empresarial.

Função muito importante que é exercida pela contabilidade é a de auditoria, que pode ser classificado em interna e externa. É uma importante ferramenta de controle de processos sejam eles internos ou externos para verificar se estão sendo executados de maneira eficiente e eficaz.

De acordo com (SOMBRA, 2013, p.35) “Sempre foi necessário se ter informações rápidas e eficazes diante da realidade de cada época”. Tendo-se evidências da importância das informações coletadas e apresentadas aos usuários da contabilidade de cada época, sempre houve a preocupação com a economia, concorrência, mercados e com a contabilidade, tendo em vista que com o auxílio da mesma podem ser previsto e analisado situações que contribuem para a tomada de decisão, isso independente da época.

2.3 CONTABILIDADE NO SETOR PESSOAL

O departamento pessoal é imprescindível para que a empresa alcance um bom funcionamento, este setor é responsável pela organização e manutenção do arquivo que contém toda a documentação, expedida durante a realização da maioria das rotinas, exigidas pelo governo.

Tem a função de mostrar para o colaborador que a empresa em que ele desenvolve suas atividades é um local organizado e estruturado, estando assim este departamento apto a apontar para a empresa quando um colaborador está se destacando

ou quando precisa ser ajudado em algum aspecto inerente as suas funções na organização.

Em algumas micro empresas, a prática do setor pessoal é feita por escritórios de contabilidade. Este setor tem como suas responsabilidades, admitir, treinar, desenvolver, motivar, orientar e fazer o desligamento de funcionários, dentre outras. O processo de admissão, por exemplo, é dividido em etapas. Primeiramente ocorre a abertura de vagas, a definição do perfil do candidato, definição da melhor forma de divulgar a vaga. Em seguida, acontece a recepção dos currículos para a análise e seleção dos candidatos. O setor pessoal, também é responsável por integrar os novos colaboradores à empresa logo após sua admissão, treinando, supervisionando, acompanhando e tirando esclarecendo eventuais dúvidas.

É ele o setor responsável por controlar a presença dos colaboradores, calcular salários, impostos, benefícios, folha de pagamento, de acordo com a legislação trabalhista.

O setor pessoal pode ser dividido em três partes: Setor de Admissão, Setor De Compensação, Setor De Desligamento. No setor de Admissão se caracteriza-se por fazer as atividades de recrutamento e seleção, integração e registro de funcionários. No setor de compensação ocorre rotinas relacionadas a jornada de trabalho, folha de pagamento, benefícios e tributações relacionadas ao trabalhador. E por fim no setor de desligamento trata de rescisões contratuais, justiça do trabalho e fiscalizações internas e externas das rotinas trabalhistas.

Cada setor com a sua importância causa uma estabilidade no setor pessoal da empresa melhorando assim os demais setores empresariais, fazendo assim com que a organização caminhe bem no seu segmento e renda o máximo.

3. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

No Brasil, somente a partir de 1930 foram editadas as primeiras leis referentes às questões trabalhistas. Em 1º de maio de 1943 entrou em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5542, que regulam as relações trabalhistas até os dias de hoje. Para preencher as lacunas da CLT, a Constituição Federal de 1988, as convenções sindicais e outras legislações suplementares foram e

vêm sendo editadas também até os dias de hoje, de acordo com a necessidade dos indivíduos bem como também a sociedade como um todo.

A consolidação das leis trabalhistas muito ajudou e ajuda a sociedade até os dias de hoje, servindo de base para as mais variadas situações. Empresas foram obrigadas a seguirem as normas tais quais estão na constituição, com isso houve uma melhor interação na relação entre empresa e funcionário.

Para (CAMARGO, 1996, p. 14)

As principais instituições do mercado de trabalho brasileiro foram introduzidas nos anos 30 e 40 e consolidadas em 1943 num código trabalhista denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT é um conjunto de leis muito abrangente que regula quase todos os aspectos do contrato de trabalho no país. O código estipula a existência de contratos individuais e coletivos de trabalho e cria uma divisão especial da Justiça, a Justiça do Trabalho, responsável pela resolução de conflitos nos níveis individual e coletivo.

Conforme citado, está contido nas leis trabalhistas que o empregado deve ter um contrato individual e um coletivo de trabalho, também deve possuir uma carteira de emissão do Ministério do Trabalho, onde ali devem estar contidos todos os termos dos contratos individuais de trabalho que reuniu durante sua vida de trabalho. Os contratos individuais em sua totalidade devem seguir normas, as quais estipulam as mínimas condições de trabalho para qualquer trabalhador, já os contratos de trabalho coletivos não podem ir contra estas normas, apenas melhorá-las.

Deste conjunto de normas, há de se considerar entre as principais, o máximo de horas normais por semana e de horas extras por dia; o salário mínimo; a remuneração de horas extras; férias e abono; o trabalho noturno; o décimo terceiro; a estabilidade de emprego para a mulher grávida; as licenças: maternidade e paternidade; salário-família; o aviso prévio; direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e multa em caso de demissão sem justa causa; direito ao seguro-desemprego; normas especiais para trabalhos perigosos.

DECRETO-LEI N. 5.452 — DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art.180 da Constituição, decreta:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Através do decreto 5.452 é dado oficialmente validade a CLT com todas as suas atribuições e poderes próprios, com o intuito de regulamentar a maioria das relações de trabalho, e servir de base para todos os usuários que poderiam vir a precisar dela. Uma grande conquista daqueles brasileiros que trabalhavam sem um regime próprio e por muitas vezes ficavam amercear de seus patrões, que por muitas vezes faziam da forma que bem entendiam quando se tratava de direitos do trabalhador.

4. MICRO EMPRESA

Os pequenos negócios empresariais são formados pelas micro e pequenas empresas (MPE) e pelos microempreendedores individuais (MEI). No Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas (MPE). As MPEs respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (16,1 milhões).

4.1 COMO SURTIU A MICROEMPRESA

A Lei Geral das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que foi instituída em 2006, foi-se colocado nesta lei que o tratamento para com as instituições que se caracterizassem nesta categoria de microempresa ou empresa de pequeno porte seria diferenciado e favorecido.

Foi concebida com muita aceitação da sociedade civil, entidades empresariais, Poder Legislativo e Poder Executivo. Já atravessou quatro rodadas de alteração, que em todas as vezes tem a finalidade de contribuir para o desenvolvimento e a competitividade das microempresas e empresas de pequeno porte brasileiras, é uma boa saída no combate ao desemprego, má distribuição de renda, exclusão social, aumento nos contratos de trabalho formais e conseqüentemente fortalecimento da economia.

As microempresas são de total importância para o desenvolvimento da economia do país, pois elas quando associadas a pequenas empresas representam juntas cerca de 27% do Produto Interno Bruto Nacional (PIBN), é uma expressão que só cresce nos últimos anos, vale também lembrar que tal crescimento está se desenvolvendo nas áreas industriais e também na prestação de serviços.

Baseando-se nestas informações se podemos afirmar de que o crescimento de empresas deste porte ajuda a economia girar de maneira uniforme, pois podemos ver a

geração de empregos formais aumentando e conseqüentemente, mais dinheiro injetado em nosso país.

4.2 O IMPACTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA CLT PARA AS MICRO EMPRESAS

A reforma trabalhista traz novas regras que possibilitam mais opções, maior flexibilização e levam as micro empresas a revisar sua estrutura e procedimentos com empregados para diminuir riscos e informalidade.

Em vigor desde dia 11 de novembro de 2017, a Reforma trabalhista definida na Lei 13.467/2017 foi alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, no dia 14 de novembro. Enquanto estava em tramitação no Congresso, a Medida Provisória contou com mais de 900 emendas.

Neste cenário, onde mudanças podem ocorrer na legislação e alguns pontos são polêmicos, sujeitos inclusive a questionamento jurídico, a reforma trabalhista gerou dúvidas e incertezas para os empresários.

Mas por outro lado, a reforma trouxe a possibilidade de negociar vários pontos diretamente com os empregados e esta flexibilidade possibilita à micro e pequenas empresas ajustarem melhor algumas situações. É o caso das contratações para formalizar funcionários em irregularidade e pessoal contratado em épocas de movimento acentuado. A Reforma Trabalhista abrange todas as empresas e só distingue as micros e pequenas empresas em dois pontos:

Ao estabelecer a redução do valor de depósito recursal para a metade especificamente para as micros e pequenas empresas; e ao determinar a multa por empregado não registrado, que será de R\$ 800,00 para as micros e pequenas empresas, enquanto para as demais empresas será de R\$ 3.000,00. Mesmo sem focar nas micros e pequenas empresas, existem pontos da reforma que tem maior impacto neste grupo.

5. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO

O município escolhido para nossa pesquisa, foi o município de Itapajé, cujo ano de criação foi 1849, através da Lei estadual 502, e está localizado no estado do Ceará, mais precisamente na região norte do estado. Esta cidade tem sua origem do município de

Itapipoca, e hoje conta com aproximadamente 55 mil habitantes, e tem seu clima, semi-árido. Por muitos anos sua economia foi movimentada através do algodão, pela fabricação de paçoca e pelo bordado, não esquecendo também das atividades rurais. Tempos depois o município passou a se destacar por outra atividade, a indústria.

6. CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE ESTUDO

O ambiente da pesquisa foi a Rádio Atitude FM LTDA - empresa que faz parte do grupo em que o pesquisador trabalha. É uma empresa do ramo de atividades do rádio, fundada em Junho de 2006, que se localizava inicialmente no Centro ocupando uma área de 100m². Hoje está situada em um endereço diferente do que começou, na Rua Quintino Cunha, Bairro Centro, no município de Itapajé - CE, agora ocupando uma área de aproximadamente 500 m², trabalha com serviços de divulgação e reportagens. A empresa conta com 12 funcionários, porém, apenas 03 participaram da pesquisa ficando assim como amostra da pesquisa.

7. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao decorrer deste capítulo serão demonstrados os resultados de acordo com os dados obtidos na pesquisa, com o objetivo de verificar como se observar o grau de conhecimento dos administradores da organização, bem como o conhecimento do contador da empresa Rádio Atitude FM LTDA situada no município de Itapajé-CE. O intuito do trabalho foi coletar os dados por meio do questionário de pesquisa que contém seis perguntas semiestruturadas, no qual foi encaminhado para os respondentes realizados no período de 11 de Junho a 20 de junho de 2018.

7.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Neste item é feita a análise realizada na Rádio Atitude FM LTDA, visando um melhor entendimento com relação aos dados coletados. Faz-se necessário conhecer o perfil dos respondentes do estudo por gênero de sexo masculino e feminino, faixa etária,

escolaridade, cargo que ocupa, em que destacam-se: Diretor, Gerente, Contador, tempo na entidade, no qual estão dispostos na Tabela 1.

Tabela 1: Perfil dos Respondentes

PERGNTA	VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	PARTICIPAÇÃO
Gênero	Masculino	2	75,00%
	Feminino	1	25,00%
Faixa etária	20 a 30 anos	1	33,33%
	31 a 40 anos	1	33,33%
	Mais de 40 anos	1	33,33%
Escolaridade	Mestrado	0	00,00%
	Pós-Graduação	1	25,00%
	Ensino Superior Completo	2	75,00%
Cargo que ocupa	Diretor	1	33,00%
	Gerente	1	33,00%
	Contador	1	33,00%
Renda mensal	De um a três salários mínimos	3	100,00%
	De quatro a seis salários mínimos		00,00%
	Mais de seis salários mínimos		00,00%
Tempo de entidade	De 1 a 5 anos	0	00,00%
	De 6 a 10 anos	2	75,00%
	De 11 a 15 anos	1	25,00%

Fonte: Pesquisa Direta/2018

Conforme a tabela 1 precedente, observou-se que de todos os entrevistados quanto ao gênero, a maioria são do sexo masculino (75%); a faixa etária esteve de forma dividida distribuída aos profissionais das três categorias (33,33%); e no que diz respeito a escolaridade dos entrevistados, houve predominância satisfatória de (75%) têm graduação e (25%) têm pós-graduação. Buscou-se na entrevista conhecer o cargo que os cinco profissionais ocupam, onde evidenciou-se que cada entrevistado exerce um papel

importante relacionado ao tema; sobre a renda mensal dos entrevistados, apresentou-se (75%) tem remuneração de um a três salários mínimos e constatou-se ainda que, (75%) dos respondentes estão na Rádio Atitude FM de 6 a 10 anos atuando na administração da empresa.

5.2 PERGUNTAS SUBJETIVAS DA PESQUISA

Compreende-se que, para bem cumprir os objetivos da monografia, foi necessário analisar os dados coletados através da pesquisa de campo para dar suporte às conclusões. Apresenta-se, preliminarmente, uma análise detalhada das entrevistas aplicadas a três profissionais da referida empresa Rádio Atitude FM LTDA, para que se possa entender de forma clara e minuciosa, os quais os respondentes corresponderam a amostragem da pesquisa e, colaboraram para a obtenção dos resultados do estudo.

A princípio, questionou-se no universo das mudanças que ocorreram na CLT, se o entrevistado tinha conhecimento de quais pontos aconteceram as mudanças e quais eles achavam relevantes.

Sim, tenho. Na minha ótica, dois dos principais pontos são; Contribuição Sindical Facultativa onde o trabalhador não é mais obrigado a repassar valores para o sindicato, pois muitas vezes o trabalhador não é de acordo com o valor da contribuição sindical; duração da jornada de trabalho e dos dois intervalos podendo ser negociada, a empresa agora tem mais uma oferta de jornada de trabalho a oferecer para seu colaborador.

(Diretor)

Podemos considerar que um dos principais impactos é a flexibilidade dos horários, as mudanças mais importantes são, a citada acima, parcelamento das férias e a não obrigatoriedade da contribuição sindical. (Gerente)

Percebe-se na fala do diretor que houve uma melhora na forma com que a contribuição sindical era cobrada, pois nem sempre o trabalhador era de acordo ou com o valor descontado de seu salário ou com o fato de seu salário vir com mais descontos muitas vezes considerados pelos mesmos, como desnecessários.

Em seguida, foi perguntado se a empresa possui uma política que objetive repassar para seus colaboradores as mudanças ocorridas na CLT e de que forma isso é executado.

Sim. A empresa está sempre disposta a esclarecer toda e qualquer dúvida de seus colaboradores, principalmente de assuntos trabalhistas, isto é feito sempre pelo o nosso setor de recursos humanos. (Diretor)

Sim. Pois é de total importância que os colaboradores saibam toda e qualquer alteração que poderá vir a acontecer, fazemos isto via recursos humanos e via informativos.(Gerente)

Como foi citado pela gerente, é de total importância ao aplicar as mudanças nas leis trabalhistas dentro da empresa, informar aos seus colaboradores antes de fazer qualquer alteração na forma como os processos acontecem na organização, isso garante que o colaborador irá ter uma confiança maior na gerencia da empresa, ou seja, o vínculo empregador-empregado se torna mais confiável para ambas as partes.

Dando continuidade a entrevista, foi perguntado se o entrevistado conhece os critérios que foram adotados para as mudanças na CLT e se os mesmos consideram válidos.

Sim, os considero válidos. A nossa CLT estava muito ultrapassada, a forma como o ser humano vai criando necessidades diferentes ao longo da sua vida, isto ocorre de maneira muito rápida, o trabalhador de hoje em dia é muito diferente do trabalhador de dez anos atrás, imagine se uma CLT que foi criada em 1943. (Diretor)

Os legisladores entendem que a CLT está muito fora das realidades do trabalhador de hoje em dia e também está fora da realidade do país, por isso os critérios são válidos sim, totalmente.(Gerente)

Nota-se que, mediante as informações fornecidas pelos entrevistados, que os mesmos partilham da mesma linha de pensamento, opinião deles é já estava na hora da CLT ser reformulada, já que a realidade que vive o país é totalmente diferente da realidade de quando as leis foram elaboradas, o momento em que o país atravessa é delicado, as leis precisam se adaptar a necessidade real tanto do empregador, quanto do empregado.

Em sequência a entrevista, questionou-se se os entrevistados acreditavam que no universo das mudanças que aconteceram, houve alguma parte beneficiada.

Acredito que as duas. Tanto a empresa irá ter garantias a mais, e terá melhor flexibilidade em alguns setores internos, como também os trabalhadores não perderam seus direitos e tem eles assegurados.(Diretor)

Aparentemente as empresas foram as mais beneficiadas, porém quando se fala na prática isto não ocorre tendo em vista que havia uma necessidade dessas mudanças.(Gerente)

Percebemos é que a opinião é dividida entre os entrevistados, mas entendemos que de certa forma as empresas foram as mais beneficiadas, não porque retiraram direitos de trabalhadores, mas porque ganharam mais possibilidades para se trabalhar o seu modo de operação.

Dando continuidade a entrevista foi perguntado aos entrevistados quais mudanças foram mais relevantes para a empresa em que eles atuam.

As mais relevantes foram a questão da jornada de trabalho, a rescisão por acordo e a flexibilização no que se diz respeito ao período de férias, todas estas mudanças trouxeram mais agilidade em todos os processos, facilitando assim a vida da empresa e do colaborador.(Diretor)

Com certeza a flexibilização dos horários e o parcelamento das férias, pois estas permitem que a empresa crie mais oportunidade de empregos por conta da rotatividade dos horários e quanto as férias a empresa terá uma flexibilização no que se diz respeito ao pagamento das férias e também a presença do colaborador dentro da empresa.(Gerente)

Observou-se que a organização ganha com as leis que foram citadas pelo diretor e pela gerente, o trabalhador terá menos horas consecutivas de trabalho, podendo se dedicar a outras atividades no restante de seu tempo, a empresa por sua vez irá ter que se responsabilizar por custos mais baixos em relação a empregados. Já na questão das férias, percebe-se que o trabalhador irá dispor de uma parcela de férias durante todo o ano base, em contrapartida a empresa sofrerá menos com a ausência do trabalhador de suas atividades.

Por fim questionou-se aos entrevistados se acreditavam na existência de outras mudanças que não ocorreram, mas que pudessem vir a melhorar o regime da CLT.

A cada nova mudança se faz necessário um período de adaptação. Acredito que seja preciso um pouco mais de tempo para uma familiarização total das novas regras. Após esse período será possível analisar com mais calma todos os possíveis pontos que por ventura possam precisar de alguma adequação ou criação. Mas o momento é de analisar a economia do país e ver como ela irá se portar ao seguir as modificações realizadas. (Diretor)

Sempre existem mudanças que podem vir a trazer benefícios, a justificativa é que dificilmente exista uma lei ou regimento que dure para sempre, pois as necessidades de quem se utiliza das mesmas são mudadas ao longo do tempo e com essas mudanças a forma do regimento legal conseqüentemente tem que ser modificadas também. Por momento não vejo nenhuma alteração a mais necessária, pois é preciso ver como o país vai se comportar com as que foram alteradas e criadas no momento, depois disso, pode se estudar meios de melhoramento das leis sim. (Gerente)

Percebeu-se na fala dos entrevistados que a validade de leis, qualquer que seja a natureza tem um certo tempo, segundo eles as necessidades de quem se utiliza destas leis, no caso do tema da monografia, as leis trabalhistas da CLT mudam de acordo com o tempo em que vivem, as necessidades de trabalhadores de dez anos atrás eram completamente diferentes das necessidades que encontramos no nosso cotidiano hoje. Também vimos que é necessário um tempo de adaptação das novas leis para que se veja um possível defeito na elaboração das mesmas, daí se pode trabalhar para modifica-las de tal forma a satisfazer as necessidades do trabalhador atual.

CONCLUSÃO

A reforma trabalhista veio a fim de solucionar muitos problemas em que a economia do país atravessava, para muitos foi golpe político para com o trabalhador, para outros veio na hora exata para gerar uma melhoria na economia do Brasil.

Devido à crise econômica do país, sabe-se que o índice de desemprego está alto, uma vez que o custo de manutenção de uma empresa inclui o custo do trabalhador para o empresário, seja para sua manutenção ou para sua demissão. Por tal motivo os que defendem a flexibilização apontam estas mudanças como a solução para que até o estado possa estar intervindo menos nas relações de trabalho, proporcionando assim uma autonomia e prevalência no acordo entre as partes. Conseqüentemente, o objetivo da presente monografia foi analisar a flexibilização das leis da CLT e qual o seu impacto no cotidiano das empresas.

Neste contexto, destaca-se que a pesquisa obteve a seguinte problemática: Quais as mudanças nas leis trabalhistas impactam diretamente no cotidiano das empresas?

No tocante, as empresas cada vez mais vêm aderindo aos novos moldes da CLT, isso gera uma aceitação maior da empresa do que do empregado. Vale lembrar que os colaboradores não perderam seus direitos, mas sim, houve uma adequação das formas como eram seguidas as diretrizes trabalhistas. Outro ponto importante que vale a pena ressaltar é que tudo isto é um acordo entre empregador e empregado, mesmo que o empregado se sinta prejudicado ele não tem obrigação de seguir. A flexibilização se tornou uma espécie de alternativa que visa favorecer as duas partes. Portanto, aqueles interessados em ingressar nesta área do setor pessoal deve ter em vista que sempre terá os dois lados, o empresarial que são os interesses da organização e o do trabalhador, além de ser um segmento onde o profissional terá de passar por constantes atualizações pelo fato de se estar tratando de leis trabalhistas.

O presente trabalho tornou-se plausível, nos quais os resultados obtidos pela pesquisa desenvolvida na empresa Rádio Atitude FM LTDA - ME foram condizentes com os objetivos do trabalho. Comprovou-se que flexibilização das leis trabalhistas foi uma ação que contribui positivamente para em certos pontos para os usuários da CLT, mas que beneficiou em sua totalidade às empresas que puderam dar mais flexibilidade na forma como fazem os processos de setor pessoal, ajudando assim as atividades de

planejamento das mesmas e também na forma como o trabalhador fica a disposição da organização.

Por fim, recomenda-se para estudos posteriores, uma pesquisa de abordagem quanti e quali que propõem esclarecer de forma mais ampla os efeitos da reforma trabalhista nas organizações. Sucessivamente, são recomendáveis ampliar a amostra de pesquisa que visem outros campos do setor pessoal e também do direito do trabalho, mostrando essas modificações e flexibilizações a nível estadual, desta forma irá ocorrer uma expansão de conhecimentos de como tem ocorridos os impactos das alterações nas organizações.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <https://compactocontabilidade.com.br/como-funciona-o-setor-pessoal/>
- <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/mp808-2017-perde-a-validade.htm>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- <http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/historia.htm>
- http://professorprates.blogspot.com.br/2009/08/origem-evolucao-e-objetivos-da_25.html
- http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa_clt_dinamica.htm
- <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,analise-finalmente-a-reforma-trabalhista,70001886382>
- <https://dionecastro.jusbrasil.com.br/artigos/426189999/uma-breve-analise-da-reforma-trabalhista>
- http://www.montolliadvocacia.com.br/montolli_news_post/resumo-sobre-a-reforma-trabalhista-lei-no-13647-2017/
- <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/o-que-nao-muda-com-a-reforma-trabalhista-e-138s97wxw3wf3h9aelg0rgrs>
- <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/nova-lei-trabalhista-dia-11-saiba-quais-sao-as-principais-mudancas/>
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.
- PORTAL DA CONTABILIDADE. NBC P 2.1 - Competência Profissional. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/legislacao/cfc1056_2005.htm>.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.
- PORTAL DA CONTABILIDADE. **NBC P 2.1** - Competência Profissional. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/legislacao/cfc1056_2005.htm>.

APÊNDICE

INSTITUTO DE ESTUDOS E PESQUISAS DO VALE DO ACARAÚ - IVA CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TEMA: Análise das mudanças nas leis trabalhistas que deram maior flexibilidade na forma de regimento da CLT.

Objetivo

Você está recebendo um questionário referente a Análise das mudanças nas leis trabalhistas que deram maior flexibilidade na forma de regimento da CLT. Esta pesquisa faz parte de um trabalho de conclusão de curso de graduação em Ciências Contábeis. Ao respondê-lo, você estará contribuindo para o desenvolvimento deste estudo.

Não é necessário se identificar, além disso, garantimos o sigilo total das suas respostas individuais.

Desde já, agradeço a participação e a colaboração.

PERFIL DO RESPONDENTE

1 Gênero

- a) Masculino
- b) Feminino

2 Faixa etária

- a) 20 a 30 anos
- b) 31 a 40 anos
- c) Mais de 40 anos

3 Escolaridade

- a) Mestrado
- b) Pós-graduação
- c) Ensino Superior completo

4 Cargo que ocupa

- a) Diretor
- b) Gerente
- c) Contador

5 Renda mensal

- a) De um a três salários mínimos
- b) De quatro a seis salários mínimos
- c) Mais de seis salários mínimos

6 Tempo na entidade

- a) De 1 a 5 anos
- b) De 6 a 10 anos
- c) De 11 a 15 anos

PERGUNTAS OBJETIVAS DO ESTUDO

1. No universo das mudanças que ocorreram na CLT, você tem conhecimento de quais leis irão ser modificadas ? Cite as mais importantes alterações na sua visão.

2. A empresa possui uma política que objetive repassar para seus colaboradores as mudanças ocorridas na CLT? De que forma isso é executado?

3. Você conhece os critérios que foram adotados para as mudanças na CLT? Você os considera válidos?

4. Numa análise das mudanças você acredita que alguma das partes envolvidas foi beneficiada? Justifique.

5. Quais as medidas que foram modificadas, você considera mais relevante para a sua empresa?

6. Você acredita que outras mudanças poderiam ser realizadas para que o regime da CLT pudesse ser ainda mais melhorado? Justifique.
