



UniFANAP

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ESTÁGIO SUPERVISIONADO II

**AS DIFICULDADES DA CONTABILIDADE EM SE ADEQUAR
À NOVA REFORMA TRABALHISTA**

Aluna : Rosana Aparecida Lopes Gomes

**Aparecida de Goiânia,
Junho 2021**



UniFANAP
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ESTÁGIO SUPERVISIONADO II

**AS DIFICULDADES DA CONTABILIDADE EM SE ADEQUAR
À NOVA REFORMA TRABALHISTA**

Artigo apresentado em cumprimento
às exigências Curso de Ciências
Contábeis sob a orientação do Prof.

Aparecida de Goiânia,
Junho de 2021



UniFANAP
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ESTÁGIO SUPERVISIONADO II

ROSANA APARECIDA LOPES GOMES

**AS DIFICULDADES DA CONTABILIDADE EM SE ADEQUAR
À NOVA REFORMA TRABALHISTA**

Artigo apresentado em cumprimento
às exigências para o término do
Curso de Ciências Contábeis.

Aprovado em: ___/___/___

Nota Final: () _____

**Aparecida de Goiânia,
Junho de 2021**

GOMES, ROSANA APARECIDA LOPES

R27d As dificuldades da contabilidade em se adequar á nova Reforma Trabalhista/ ROSANA GOMES, - Aparecida de Goiânia, 2021

R, f.27: il; 29 cm

Artigo Científico de Estágio Supervisionado II (Graduação em Ciências Contábeis) –

Bela Morada, Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida – Unifanap, Campus

Aparecida de Goiânia, 2021

1. Manual da Reforma Trabalhista. 2. Fundamentos da Metodologia Científica. 3. Reforma Trabalhista: Entenda o que mudou. 4. Métodos e técnicas de pesquisa social.

RESUMO:

O estudo realizado para o desenvolvimento do artigo científico a seguir, tem como principal objetivo identificar e evidenciar as principais dificuldades dos contabilistas em se adequar á nova reforma trabalhista, levantando os principais pontos ainda obscuros na legislação, tanto para o profissional de contabilidade quanto para o empreendedor que busca enquadrar sua empresa dentro da nova legislação trabalhista de forma que o empresário possa personalizar suas contratações de acordo com o perfil e as necessidades de sua empresa, evitando assim ônus desnecessários, e também estreitando relações com o colaborador parceiro, uma vez que com a nova reforma, contratante e contratado podem negociar entre si vários pontos que antes não poderiam ser discutidos devido ao engessamento da antiga CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que não permitia tais acordos. Desta forma pode-se afirmar que o desengessamento da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não era só necessária, como também urgente, uma vez que desde a criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), diversas modalidades de trabalho surgiram desde então, tendo como consequencia final o sucateamento da obsoleta CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista. CLT. Consolidação das Leis do Trabalho.

ABSTRACT:

The study carried out for the development of the scientific article below, aims to identify and highlight the main difficulties of accountants in adapting to the new labor reform, raising the main points still obscure in the legislation, both for the accounting professional and for the entrepreneur who seeks to fit his company within the new labor legislation so that the entrepreneur can customize his hiring according to the profile and needs of his company, thus avoiding unnecessary burdens, and also strengthening relations with the partner collaborator since with the new reform, contractor and contractor can negotiate with each other several points that could not be discussed before due to the immobilization of the old CLT (Consolidation of Labor Laws), which did not allow such agreements. Thus, it can be said that the unblocking of the CLT (Consolidation of Labor Laws) was not only necessary, but also urgent, since since the creation of the CLT (Consolidation of Labor Laws), several types of work have emerged since then , having as a final consequence the scrapping of the obsolete CLT (Consolidation of Labor Laws).

KEYWORDS: Labor reform. CLT. Consolidation of Labor Laws.

1. Introdução

Atualmente, vivemos em um mundo economicamente globalizado, onde dinamismo e mudanças constantes são fatores primordiais para acompanharmos esta constante evolução. Vivenciamos ao longo dos anos, vários exemplos dessa globalização: celulares, internet, bitcoins... Para acompanhar esse ritmo frenético de globalização, é necessário nos reinventarmos em vários outros aspectos, como culturais, sociais e econômicos, assim como as atividades laborais também estão em constante evolução. Desta forma, com a recessão em alta no país em 2014, fez-se necessário a remodelagem do sistema econômico brasileiro para readequar à nova realidade do país.

Devido à crise econômica de 2014, grande parte da esfera econômica do país entrou em declínio desde então. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2017 o Brasil atingiu a maior taxa de desemprego desde 2012, com 12,7%.

Diante deste drástico enfraquecimento econômico, onde conseqüentemente a taxa de desemprego crescia exponencialmente, presume-se que a arrecadação do governo sobre trabalhadores formais também diminuiu em contrapartida as solicitações de seguro desemprego, fazendo com que o custo desses trabalhadores, agora desempregados, fossem superior ao repasse feito ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), que vinculado ao Ministério do Trabalho, tem como uma de suas principais atividades o custeio do seguro desemprego. Uma vez que o valor repassado à pasta para esse fim foi insuficiente, foi necessária a intervenção do governo, que precisou dispor de mais recursos para que todos os trabalhadores que tivessem direito ao benefício fossem de pronto atendidos. Assim sendo, devido a recessão vivida no país nos últimos anos que trouxe como consequência a alta taxa de desemprego, viu-se a necessidade da flexibilização da CLT que teve como principal objetivo reaquecer o mercado e as contratações formais, como também manter os empregos já existentes fazendo com que a economia retomasse a estabilidade.

Para acompanhar esse mercado globalizado e competitivo ao qual fazemos parte atualmente, é presumível dizer que era uma questão de tempo para que nossa

obsoleta CLT ficasse em evidência.

Vale ressaltar, que a luta dos direitos trabalhistas não é de agora e está sempre em constante em evolução. Luta-se pelo direito do trabalhador desde o fim da escravidão, porém, já naquela época, os direitos dos trabalhadores davam seus primeiros passos e eram intituladas por servidão as demandas referentes aos direitos trabalhistas. Contudo, somente em 1930 o direito do trabalho foi devidamente regulamentado e reconhecido, uma vez que movido pela cultura antepassada da escravidão, onde trabalhava-se muito e ganhava-se nada ou em alguns casos valores irrisórios, que geralmente não condiziam com a jornada de trabalho estabelecida pelo empregador, impossibilitando o trabalhador de ter uma renda digna para o sustento próprio e de sua família

Assim sendo, a desvalorização do empregado era evidente, fazendo assim, surgir a imediata necessidade de resguardar e proteger o direito do trabalhador.

Seguindo a trajetória evolutiva do direito trabalhista, passa-se então a vigorar em 1943, a CLT instituída pelo então presidente Getúlio Vargas, e apesar de ter se mostrado uma grande vitória para os trabalhadores na época, passou a ser vista como ultrapassada nos últimos anos, tendo em vista que muita coisa mudou desde o ano de sua criação, em especial no ambiente empresarial, onde houve uma grande evolução desde a criação da CLT, 75 anos antes, onde a CLT foi planejada de acordo com o mercado de trabalho na época, ou seja, uma realidade bem diferente da realidade atual, onde o mercado atual se modernizou, informatizando-se, necessitando de mão de obra qualificada e conseqüentemente de remunerações variáveis, carga horária diferenciada e flexível, home office... situações essas não previstas em nossa arcaica CLT, incluindo o mercado financeiro e a geração de emprego/renda. Tendo isso em mente, o poder legislativo optou pela aprovação da reforma trabalhista, de forma que a mesma acompanhasse a tendência do mercado dinâmico e globalizado, desengessando a CLT, de forma que patrão e funcionário tenham mais autonomia para acordarem direitos e deveres de ambas as partes, fazendo com que muitos trabalhadores saiam da informalidade ou até mesmo da fila do desemprego. Diante deste novo cenário estabelecido pela reforma trabalhista, sancionada pela Lei nº 13.467 pelo presidente da república Michel Temer em julho de 2017 e entrando em vigor em 11 de novembro deste mesmo ano, este estudo tratará das principais dificuldades dos contabilistas para se adaptarem á nova reforma

trabalhista, uma vez que, o contador precisa acompanhar minuciosamente todas essas alterações, pois é um dos profissionais mais capacitados para sanar dúvidas e prestar todo suporte aos seus clientes.

2. Fundamentação Teórica

A partir de 2017, quando entrou em vigor a nova reforma trabalhista, desencadeou-se uma série de dúvidas, gerando grandes impactos em todos os ramos de atuação das empresas, especialmente para os contadores.

Segundo Marion (2008, p. 23), a contabilidade é o grande instrumento que auxilia a administração a tomar decisões, pois ela coleta todos os dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os em forma de relatórios, que contribuem para tomada de decisão.

Partindo do pressuposto de Marion, pode-se afirmar que o contador é fundamental juntamente com o administrador para tomadas de decisões assertivas.

Desta forma, é legítima a procura do profissional contábil, pois com as inúmeras alterações da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), as rotinas de trabalho tiveram significativas modificações, fazendo com que o empreendedor buscasse diretamente sanar suas dúvidas com o contabilista parceiro, uma vez que uma das principais funções atribuídas ao contador é instruir assertivamente o seu cliente de suas devidas obrigações para que futuramente não haja nenhum tipo de passivos trabalhistas.

Para prestar tal consultoria, é necessário que o contador conheça todos os pontos cruciais da reforma trabalhista para orientar seu cliente de forma clara e objetiva como proceder mediante as mudanças, de forma que o empreendedor se adeque à nova reforma sem nenhum tipo de ônus.

2.1 Transformações nas relações de trabalho

Experimenta-se hoje, inúmeras alterações no mundo das relações de trabalho, sendo tais alterações, resultantes de uma nova realidade, fomentada constantemente pelo aparecimento de novas tecnologias.

Toda a esfera trabalhista encontra-se atualmente em um constante processo de reestruturação. Essa metamorfose estruturais e estratégicas empresariais leva também a modificação vários outros processos da organização como o controle do

trabalho e o sistema de gestão, que tem como principal finalidade a motivação constante da competitividade com notória retumbância nos cenários administrativos e de controle de produção.

Diante do contexto apresentado, é notória que a consolidação das mudanças nas organizações do trabalho vieram de forma definitiva e que as novas dinâmicas sociais tendem a permanecer.

No Brasil, são evidentes as causas conjunturais e estruturais do desemprego. Conjuntamente podem ser identificados os elevados cargos sociais, as diferenças cambiais, as altas taxas de juros e a falta de investimento. As causas estruturais são: globalização da economia com todos os seus efeitos sobre a competitividade dos mercados, inclusive a dos produtos entrados, regularmente ou não no mercado interno de consumo; falência do Estado que não conseguiu reduzir, sua imensa e geralmente, ineficaz máquina; rigidez da legislação trabalhista e obsolescência do Direito, com excesso de normas de pouca eficácia e recente utilização de novas técnicas, incluindo a automação e a informação. (FRANCO FILHO, 1998, p.127)

Desta forma, pode-se presumir que as organizações deverão passar por uma transformação estrutural para se readequarem à nova realidade. Com a entrada de novas tecnologias nos ambientes de trabalho, transformando assim o modelo organizacional das empresas. Assim sendo, não só as organizações, mas também o profissional deverá acompanhar as novas tendências do mercado de trabalho, pois com a modernização e a chegada de novas tecnologias é essencial essa readequação para manter-se efetivamente no mercado de trabalho que, por hora, mantém-se em declínio, ou seja, estar atento às novas propensões do mercado de trabalho, pode ser fator determinante para conseguir ou até mesmo manter o emprego neste cenário de competitividade e taxas de desemprego cada vez mais alarmantes. Por outro lado também, para o legislador, o trabalho torna-se cada vez mais árduo com as mudanças, pois torna-se uma tarefa quase impossível criar ferramentas de proteção capazes de assegurar todas as situações atualmente existentes e aquelas que ainda podem ocorrer em consequência a tantas mudanças.

Quadro 1: Antes e depois da Reforma Trabalhista

O contraste dos dois mundos	
O mundo da CLT antes da nova lei	O mundo de hoje
Estado-nação	Globalização
Intervencionismo / Protecionismo	Liberalismo / competição
Emprego fixo	Outras modalidades de contratação
Remuneração fixa	Remuneração variável
Capital financeiro como principal fator de produção	Capital humano como principal fator de produção
Pessoas / mão-de-obra	Pessoas / capital humano
Paradigmas: <ul style="list-style-type: none"> • RT Assimétricas • Rigidez 	Paradigmas: <ul style="list-style-type: none"> • RT Simétricas • Flexibilidade

Fonte: Dagoberto Godoy, 2005

Como pode ser visto no quadro acima, a evolução do mercado de trabalho e da mão-de-obra já vinha dando seus passos em 2005, antes mesmo de se conjecturar uma nova reforma trabalhista.

“Essa nova realidade leva à tendência de as empresas buscarem negociar diretamente com seus colaboradores as regras que regem seus contratos de trabalho, passando o paradigma do conflito capital x trabalho para o da cooperação”.

(DAGOBERTO GODOY, 2005).

2.2 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente é uma modalidade muito utilizada pelos empregadores há algum tempo, em especial no período de fim de ano, quando o mercado geralmente têm um aumento significativo de vendas e as empresas precisam de mão-de-obra extra para atender a alta demanda.

Tendo isso mente, foi sancionada então a Lei nº 13.467 que inclui o trabalho intermitente. Essa modalidade de trabalho permite que o empregado não tenha a

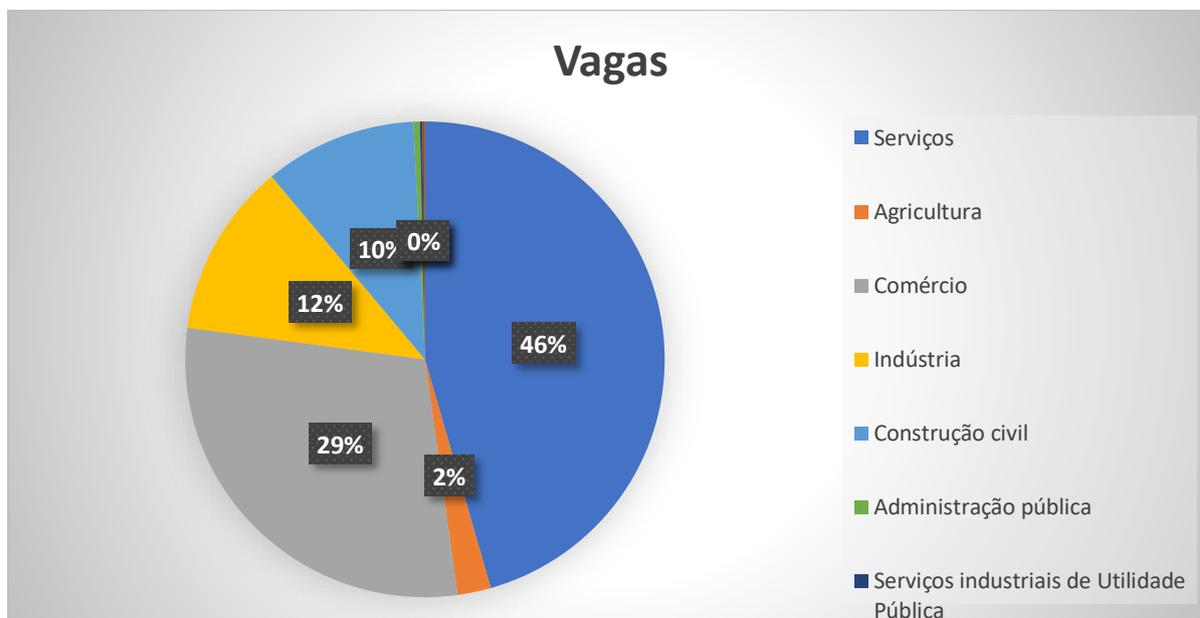
obrigatoriedade de aceitar o trabalho oferecido, assim como o empregador também não tem a obrigatoriedade de garantir jornadas de trabalhos fixas ao contratado como quantidades de horas trabalhadas ou dias da semana.

Tal modalidade permite a contratação de empregados, para execução de qualquer atividade, de forma descontínua, ou seja, os períodos de prestação de serviço podem ser interrompidos por períodos de inatividade, sem que haja o rompimento do vínculo empregatício, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (FERNANDES, 2018).

Há uma significativa procura geralmente, por esse tipo de profissional por empresas prestadoras de serviço que trabalham por demanda, ou seja, o funcionário só é acionado quando realmente há demanda em dias e horários pré-agendados pelo contratante, recebendo somente pelas horas trabalhadas, pois o profissional não será remunerado pelo tempo ocioso.

A partir do início da data de vigência do contrato intermitente o funcionário receberá os proventos previamente acordado entre as partes, onde também terá direito a férias proporcionais e acrescidas de um terço, repouso semanal remunerado, 13º proporcional aos dias trabalhados e demais valores previstos em lei.

Figura 1: Vagas de Trabalho Intermitente e Parcial (novembro de 2017 a novembro de 2018)



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, 2018

O quadro acima demonstra a disponibilidade de vagas de trabalho intermitente

e parcial entre 2017 e 2018 e também suas áreas de atuação.

2.3 Férias individuais fracionadas

Antes mesmo das alterações da nova reforma trabalhista, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), já previa a viabilidade de férias fracionadas. Porém, para que o fracionamento das férias fosse de fato efetivado, era necessário preencher alguns critérios pré-estabelecidos por lei de acordo com o Decreto-lei nº 1535/1977. De acordo com a lei supracitada, as férias só poderiam ser solicitadas em casos excepcionais e também só poderiam ser divididas em apenas dois períodos, sendo um deles com no mínimo 10 dias corridos.

A lei antecessora a nova reformava trabalhista também vetava o fracionamento de férias a menores de 18 anos e a pessoas com idade igual ou superior a 50 anos.

Deste modo, visando priorizar e estreitar a relação entre empregador e funcionário a reforma reformulou a antiga lei em alguns pontos. Dentre as principais alterações está o aumento dos períodos em que pode ser dividido o gozo das férias. Com a nova reforma trabalhista o empregado pode dividir as férias em até três períodos, sendo um deles com no mínimo 14 dias corridos e os demais com no mínimo 5 dias cada.

Com a nova reforma, a disponibilidade de fracionamento de férias também se estendeu aos menores de 18 anos e aos maiores 50 uma vez que na antiga CLT essa modalidade de férias não se estendia às pessoas desses grupos.

Outro ponto importante que também foi alterado na lei, foi que o empregado não pode iniciar o gozo das férias no período inferior a dois dias de seu DSR (descanso semanal remunerado) ou feriados.

Quadro 2: Férias fracionadas antes e depois da reforma trabalhista

Férias Fracionadas	
Como era	Como ficou
Quem definia o mês de férias era o empregador	Permanece assim
Eram 30 dias corridos, excepcionalmente, dividia-se em 2 períodos (um deles não inferior a 10 dias)	Divide em 3 períodos, um deles não pode ser menos de 14 dias e, os demais, não inferior a 5 dias
Pode-se vender 10 dias	Permanece assim
Era vedado ao menor de 18 e maior de 50 anos dividir férias	Autoriza menores de 18 anos e maiores de 50 anos a dividir as férias
Jornada de trabalho reduzida, férias reduzidas	Jornada de trabalho com até 25 horas semanais terão as mesmas regras que as demais jornadas, os 30 dias de férias
Pagamento das férias até dois dias antes. A lei era omissa quanto ao pagamento das férias fracionadas	O prazo permanece de dois dias antecedente às férias e, quanto as férias fracionadas, o prazo permanece o mesmo

Fonte: Maxi Educa, 2018. Disponível em: < <https://blog.maxieduca.com.br/>>. Acesso em: 05 de abril de 2021.

De acordo com o quadro acima podemos observar as principais diferenças entre a antiga CLT e a atual reforma trabalhista, uma vez que o objetivo principal dessas alterações, é facilitar a negociação do gozo das férias entre empregador e funcionário, de forma que ambos entrem em comum acordo e que o resultado dessa negociação entre as partes fique satisfatório para ambos.

O empregador não poderá impor ao seu empregado a sua vontade a manu militari, dividindo as férias em três períodos sem que o seu empregado consinta em usufruir suas férias em três períodos. Se assim agir, com certeza, haverá vício de vontade a macular o ato, vindo o empregador a ser condenado no período integral ou em danos morais. (CORRÊA, p.432-443 abr. 2018).

Desta forma, reitera-se a necessidade de que ambas as partes devem estar de acordo de forma satisfatória da forma como divisão das férias foi realizada, de modo que o empregador não poderá impor sua vontade sobre a vontade do empregado,

tendo em mente que o fracionamento é uma facilidade disponibilizada pela nova reforma trabalhista e não uma obrigatoriedade.

2.4 Instauração das convenções e acordos coletivos

A sindicalização exerce um papel essencial em uma rede de cooperação no que diz respeito ao direito coletivo de trabalho sendo de suma importância aos interesses coletivos dos trabalhadores.

O sindicato tem como principal finalidade ser o mediador na relação entre empregadores e empregados, de forma que o sindicato trabalha em prol de melhorias para os trabalhadores e sendo o agente regulador, assegurando que ambas as partes cumpram seus respectivos deveres e obtenham os devidos direitos.

Apesar de já consolidada na Europa, somente em 1943, o Brasil passou a ser visto sob uma ótica diferente sob o que se diz respeito às relações de trabalho. E isso só foi possível em grande parte, graças aos imigrantes que chegavam trazendo consigo a ideologia do movimento anarco-sindical europeu, que pregava a união dos trabalhadores e a defesa de seus interesses como um todo.

A nova reforma trabalhista, retirou o Brasil do trio de países (Brasil, Equador e Chile) que ainda tinham obrigatoriedade com a contribuição sindical. Com a nova reforma, somente com autorização prévia do empregado, o sindicato poderá fazer o recolhimento da contribuição.

A redução de ativos das centrais sindicais desde a sanção da nova reforma trabalhista que desobriga o empregado a pagar a contribuição sindical, teve uma queda expressiva de 70%.

Figura 2: Trabalhadores sindicalizados no Brasil

Número de trabalhadores sindicalizados no Brasil

Contingente apresenta quedas anuais seguidas desde 2014.



Gráfico: Economia/G1 • Fonte: IBGE

O gráfico acima mostra a queda expressiva de trabalhadores sindicalizados no Brasil a partir de 2014, seguindo em declínio até 2019 com a desobrigação sindical prevista na nova reforma trabalhista.

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. (...) o princípio associativo envolve as noções conexas de reunião e associação. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou, pelo menos, de longo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns. (DELGADO, 2010, p. 121)

Ao constatar tamanha diminuição no número de contribuintes sindicais, pode-se afirmar que a democracia sindical chegou em boa hora, pois a reforma de uma forma geral está dando ao empregado o direito ou não de se filiar ao seu respectivo sindicato da categoria. Porém nota-se pela drástica redução de afiliados que a maioria não concordava com a cobrança obrigatória. A partir da vigência da nova reforma trabalhista cabe ao empregado decidir se vai contribuir ou não com o sindicato representante de sua categoria, uma vez que é papel do sindicato fazer uma boa representação de sua categoria em busca do bem e dos interesses coletivos de seus sindicalizados.

3. A implementação da nova reforma trabalhista na prática

Na realização deste estágio, para o desenvolvimento deste artigo científico foram desenvolvidas atividades nos departamentos pessoal e contábil, tendo como principal finalidade identificar as principais dificuldades ocasionadas pela reforma trabalhista na área contábil.

Tendo isso em mente, foi iniciado um trabalho de pesquisa, onde foram identificadas as principais dúvidas dos clientes (empresa) sobre a reforma trabalhista. Dentre essas dúvidas, uma das mais frequentes entre os clientes está o trabalho intermitente. Direitos e deveres de empregadores e funcionários nesta modalidade de contrato e principalmente se essa modalidade de contrato é pertinente para sua empresa de acordo com o seu perfil individual financeiro e área de atuação no mercado.

Para realizar essa análise detalhada de acordo com o perfil de cada cliente, primeiramente é necessário conhecer o conceito do trabalho intermitente apresentado pela lei.

De acordo com o Art. 443 da CLT, §30:

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

Assim sendo, após as devidas pesquisas e considerações, foi repassado a esses clientes indecisos todas as informações levantadas durante o apuramento destas pesquisas.

Desta forma, cada um desses clientes que contactaram a empresa Planning Assessoria e Tributos nos últimos meses, uma vez que houve uma demanda maior de empresas à procura desta modalidade de contrato devido a pandemia, obtiveram tratativa de suas dúvidas via skype ou e-mail, trazendo com a máxima transparência e objetividade todas as informações que possam ter ficado obscuras em um primeiro momento.

Após as devidas tratativas com os clientes de forma personalizada, de acordo com cada perfil, apenas três empresas retornaram e-mails com dúvidas, que por suavidade, foram todas sanadas de acordo com as pesquisas levantadas por este

artigo.

Assim sendo, após sanar devidamente as dúvidas restantes dos clientes, foi dado início a parte prática do estágio onde foi iniciado o trabalho no E-social com o auxílio da equipe do departamento pessoal referente ao trabalho intermitente, onde foi realizado todos os procedimentos necessários para a adesão deste modelo de contrato no sistema.

Outro ponto trabalhado neste estágio, que tem gerado muitas dúvidas tanto para contadores e profissionais de departamento pessoal tanto para empregadores e funcionários são as férias individuais fracionadas.

Partindo desta informação, juntamente com o departamento pessoal, assim como foi feito com o trabalho intermitente, foi feito um levantamento de todas as empresas que solicitaram férias fracionadas de seus colaboradores. Com esses dados em mãos, foi precebido que algumas dessas empresas haviam solicitado o fracionamento das férias, porém, não haviam homologado as férias de seus colaboradores fracionadamente.

Diante desses dados levantados, em caráter de objeto de estudo deste artigo, fez-se necessário entrar em contato com essas empresas, que solicitaram a mudança nas férias dos colaboradores para férias individuais fracionadas e desistiram posteriormente.

Após as devidas análises dos relatórios levantados supracitados, foi levantado um questionamento no departamento pessoal sobre o possível motivo da desistência dessas empresas em adotar o novo regime de férias.

Como resposta ao questionamento levantado, a equipe do departamento pessoal informou que as empresas formalizavam via e-mail a forma como seria homologado as férias dos colaboradores se seriam fracionadas ou não. Segundo o departamento as empresas que mudaram o posicionamento quanto as férias fracionadas, não levantaram nenhum questionamento, apenas solicitaram a alteração, sendo prontamente atendida a solicitação pelo departamento pessoal.

Assim, antes de entrar em contato com com esses clientes “indecisos”, primeiramente é necessário entender o conceito das férias fracionadas de acordo com a nova CLT. Art. 134 §1:

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferior a

cinco dias corridos, cada um.

Deste modo, após as devidas pesquisas para obter-se maior conhecimento sobre o assunto, foi enviado um e-mail para a pessoa responsável de cada empresa questionando o motivo da mudança de opinião. O principal motivo apresentado pelas empresas foram os desligamentos feitos antes do gozo das férias dos funcionários e o desacordo entre a empresa e o colaborador com relação ao fracionamento oferecido pela empresa. Algumas empresas desistiram por não conhecer bem a reforma e temerem algum tipo de ação trabalhista.

Aos que mudaram de idéia por dúvidas ou incompreensão das regras relacionadas às férias fracionadas, foi pedido que encaminhassem um e-mail formalizando todas as dúvidas relacionadas ao tema.

Desta forma, todas as empresas levantadas via relatório que reletaram dúvidas como principal motivo em não adotar as férias fracionadas, encaminharam seus e-mails ou obtiveram atendimento remoto via Skype, sanando todas as dúvidas, de acordo com o estudo abordado neste artigo.

Após desenvolver a pesquisa teórica e dar as devidas tratativas a todos os clientes, deu-se início a parte prática do estudo, onde fez-se como parte do estudo, cadastrar os colaboradores que entraram em acordo com seus respectivos gestores sobre o fracionamento das férias no sistema E-social, de acordo com a nova legislação e assistido por lei.

Por fim, o último objeto de pesquisa abordado neste artigo é a participação dos contabilistas na instauração de convenções e acordos coletivos, pois após a reforma trabalhista, muitas dúvidas foram levantadas sobre esse assunto, em especial, como proceder diante de convenções e acordos coletivos após a reforma.

Para isso, é necessário conhecer a nova reforma trabalhista para evitar uma série de atribuições que podem gerar passivos fiscais e trabalhistas.

Diante disso, para maximizar as pesquisas que fazem parte do estudo deste artigo, foi necessário não só pesquisar a CLT, mas também entender e manusear a ferramenta E-social que tem como finalidade dispor ao governo informações afim de fiscalizar se as obrigações trabalhistas e previdenciárias estão sendo devidamente cumpridas pelas empresas.

Levando isso em consideração é de extrema importância que o contador ou o

profissional responsável pelo preenchimento de informações no E-social esteja atento a todas as alterações das leis trabalhistas, assim como nas alterações dentro da plataforma do E-social, que por sua vez, acompanham as alterações da reforma trabalhista.

Tendo isso em mente, é imprescindível ressaltar que com a reforma trabalhista, os acordos e convenções trabalhistas passaram a ter maior relevância, ou seja, alguns acordos coletivos, convenções coletivas e acordos entre empregadore funcionário, agora podem sobrepor a CLT e, nestes casos deve-se preencher de acordo com a convenção ou acordo coletivo e entre as partes naquele momento para aquela determinada empresa ou categoria.

Assim sendo, assim que concluiu-se o estudo teórico sobre as convenções e acordos coletivos, passou-se a ser desenvolvido o trabalho prático, onde dentro da ferramenta E-social foram feitas diversas alterações de acordo com as novas leis trabalhistas e seus respectivos e / ou acordos coletivos.

4. Considerações Finais

O estágio realizado, assim como o artigo científico desenvolvido através dele, têm como um dos principais objetivos, evidenciar as principais dificuldades na adequação das organizações segundo a nova reforma trabalhista, trazendo de forma clara e objetiva as principais dúvidas dos empreendedores e esclarecendo-as de forma coloquial para que o empresário compreenda de forma simples as modificações realizadas pela reforma e tenha a seu dispor várias outras opções de contratações e prestação de serviços, para que o mesmo possa escolher a melhor opção de contratação para sua empresa de forma que tanto o empreendedor quanto o colaborador obtenham resultados positivos e satisfatórios.

Outro objetivo primordial durante o desenvolvimento deste artigo, foi desenvolver o pensamento crítico do aluno, trazendo-o para a vivência na prática dentro de sua futura formação profissional, fazendo-o pensar de forma atual e contemporânea formas de maximizar a produtividade dentro da organização, otimizando assim suas receitas e processos.

Partindo do pressuposto de se tratar de um estágio, esse primeiro contato

profissional com a empresa é de suma importância ao estagiário, pois a partir desta experiência, o estagiário poderá adquirir conhecimentos que vão além da sala de aula, estando em constante convivência com profissionais experientes, o que lhe permitirá vivenciar trocas de experiências e a oportunidade de explorar de forma aprofundada todas as opções que o curso escolhido por esse graduando pode oferecer e assim, escolher a melhor vertente a seguir na carreira profissional.

Atualmente, grande parte das empresas colheitem seus seus profissionais em meio a estagiários, pois o estagiário têm a chance de entrar em empresas sem nenhuma experiência, porém com conhecimento acadêmico e lá desenvolver-se pessoal e profissionalmente moldando-se de acordo com os valores da empresa, tornando-se assim profissional em constante desenvolvimento, neste mercado competitivo e com um futuro profissional promissor.

Aprender a trabalhar na área de formação escolhida é fator determinante para o estagiário. É importante vivenciar na prática o funcionamento da profissão escolhida como um todo. Teoria e prática, dividindo o mesmo espaço.

Durante o estágio, o aluno será treinado para se tornar um profissional completo, onde as exigências e os processos seletivos se tornam, na maioria das vezes, diferenciados dos demais concorrentes à vaga que não possuíram essa experiência. Sem mencionar claro, as grandes chances de ser efetivado na empresa onde se presta o serviço de estágio.

É importante ressaltar também o quão importante é conquistar boas relações durante o estágio. Essas portas que se abrem durante o estágio, podem se manter abertas, trazendo assim, mais oportunidades ao estagiário em algum momento.

Pessoalmente, a experiência que foi vivenciada durante o período deste estágio foi extremamente proveitosa. É uma experiência que todos os graduandos deveriam vivenciar. O conhecimento adquirido, em poucos dias convivendo e trabalhando com aqueles profissionais, foi essencial para o desenvolvimento do estudo deste estágio e principalmente a certeza que estou no caminho certo e fiz a escolha certa quando optei pelo curso de ciências contábeis.

5. Referências Bibliográficas

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. 2^o ed., Ed. Juspodivm, 2018

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: Entenda o que mudou**. 2^o ed., Ed. Saraiva, 2018