

ARTIGO ORIGINAL

OS DESAFIOS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL FRENTE À REFORMA TRABALHISTA

THE CHALLENGES OF THE PERSONNEL DEPARTMENT IN FRONT OF THE LABOR REFORM

Nathanael Santos Silva¹
Dênia Aparecida de Amorim²

RESUMO:

O Departamento de Pessoal é a área responsável pelo gerenciamento de pessoas em organizações, além do controle de registros trabalhistas, como admissão e demissão. Esse setor possui grande importância, pois está relacionado diretamente a outros departamentos empresariais como o contábil e o financeiro. Além desses, em muitas organizações o DP também é ligado à repartição de Recursos Humanos, divisão mais focada à parte da empresa que lida com treinamento, suporte aos funcionários e às leis trabalhistas. A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista, alterou a CLT visando à redução do desemprego e desigualdade, dentre diversos benefícios para empregados e empregadores. Logo, as alterações legislativas impactam diretamente nos setores de pessoal e nos profissionais que operacionalizam os lançamentos trabalhistas e previdenciários. O estudo objetivou apresentar como a Reforma Trabalhista impactou nas rotinas do departamento de pessoal e contábil. A pesquisa foi realizada com base em pesquisa bibliográfica e exploratória, aprofundadas nos aspectos de mudanças para melhoria do departamento de pessoal, com abordagem dos processos realizados pelo DP e que possuem relevância na contabilidade. O estudo apresentou que ao longo de vários anos as leis trabalhistas haviam se mantido inalteradas. Após a necessidade de mudanças, foi necessário tomar a decisão de reformar a Consolidação das Leis Trabalhistas para manutenção da empregabilidade, porém, nem tudo saiu como planejado. Apesar da intenção do Estado, que desejava uma redução do desemprego e da interferência governamental na relação de empresa e empregado, não foram obtidos os resultados esperados. Entretanto, após a alteração legislativa foi nítida a redução de processos trabalhistas, pois isso havia se tornado um problema em virtude daqueles que agiam de má fé, sobrecarregando o Poder Judiciário, sendo essa uma das vantagens apontadas no pós reforma.

Palavras-chave: Departamento Pessoal. Reforma Trabalhista. Direito Trabalhista e Previdenciário.

ABSTRACT:

The Personnel Department is the area responsible for managing people in organizations, in addition to controlling labor records, such as admission and dismissal. This sector is of

¹ Graduando em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP. E-mail: nathanaelsantos@outlook.pt

² Mestre em Administração Pública (2022) pela UFTM. Bacharel em Administração (2009), Ciências Contábeis (2018), MBA em Gestão Empresarial (2012) pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP. Especialização em Gestão Pública (2016) pela FAVENI e em Contabilidade Pública e Auditoria pela Faculdade Instituto Brasil de Ensino - IBRA (2020). E-mail: deniaamorim@hotmail.com

great importance, as it is directly related to other business departments such as accounting and finance. In addition to these, in many organizations the DP is also linked to the Human Resources department, a division more focused on the part of the company that deals with training, employee support and labor laws. The Law No. 13,467, of July 13, 2017, the Labor Reform, amended the CLT aimed at reducing unemployment and inequality, among several benefits for employees and employers. Therefore, the legislative changes have a direct impact on the personnel sectors and on the professionals who carry out labor and social security entries. The study aimed to present how the Labor Reform impacted the routines of the personnel and accounting department. The research was carried out based on bibliographical and exploratory research, deepening the aspects of changes to improve the personnel department, with an approach to the processes carried out by the DP and that are relevant in accounting. The study showed that over several years labor laws had remained unchanged. After the need for changes, it was necessary to make the decision to reform the Consolidation of Labor Laws to maintain employability, however, not everything went as planned. Despite the intention of the State, which wanted a reduction in unemployment and government interference in the relationship between company and employee, the expected results were not obtained. However, after the legislative change, the reduction of labor lawsuits was clear, as this had become a problem due to those who acted in bad faith, overloading the Judiciary, which is one of the advantages pointed out in the post reform.

Keywords: *Personnel Department, Labor Reform, Labor Law and Social Security.*

1 INTRODUÇÃO

O Departamento Pessoal, popularmente conhecido como DP, é a área responsável pelo gerenciamento de pessoas em organizações, além do controle de relações trabalhistas como admissão e demissão. Ele possui grande importância, pois muitas vezes está ligado diretamente a outros departamentos como o contábil e o financeiro da empresa. É importante ressaltar que em muitas organizações esse departamento é interligado aos Recursos Humanos, divisão mais focada à parte da empresa que lida com treinamento e suporte aos funcionários e observação às leis trabalhistas.

Em diversas empresas de pequeno porte o DP é formado por um profissional que realiza todas as funções necessárias. Já em empresas de grande porte, o departamento pode ser formado por diversos profissionais, sendo cada responsável por realizar funções diferentes, de acordo com a necessidade da organização, para não acarretar na sobrecarga dos indivíduos. Já em outras empresas o setor pode ser terceirizado para um escritório contábil, o qual fará o monitoramento e execução das rotinas trabalhistas.

Tal departamento enfrenta diversas dificuldades, como a falta de informação, treinamento ou até mesmo a distância com outros departamentos. Dentro dessa perspectiva, enfatiza-se a importância da aproximação do departamento pessoal com o

contábil, em específico, e a importância para geração de informações, visando melhor comunicação perante as diversas mudanças nas leis trabalhistas. Apesar da folha de pagamento ser de responsabilidade do DP, muitas vezes ela é gerenciada e calculada por um escritório de contabilidade externo ou terceirizado, e repassada para o departamento, onde é feito os cálculos de descontos, horas extras, ponto e o fechamento da folha.

Dessa forma, há uma grande necessidade de informação por parte do setor e de como gerenciar as informações para os funcionários. Assim, questiona-se: seria possível o DP contar com o auxílio da contabilidade para tomada de decisões trabalhistas e previdenciárias? O objetivo do estudo foi mostrar os desafios do departamento de pessoal frente às mudanças das obrigações trabalhistas, e como o DP e o setor Contábil interagem frente às mudanças, abordando as principais alterações ocorridas nas últimas décadas.

Na prática, muitas vezes o profissional de DP não possui o conhecimento adequado das leis trabalhistas, pois convive somente com o sistema automatizado, no qual muitas vezes o cálculo é feito automático, sem precisar de qualquer conhecimento aprofundado. É comum o colaborador não receber treinamento da parte trabalhista e não estar atualizado às diversas mudanças que ocorrem ao longo dos anos, como as novas tecnologias de informação, contabilização e de transmissão de informações sobre os trabalhadores. Isso ocorre porque os colaboradores executam as atividades de forma automática, sem questionarem a base legal, e isso pode acarretar lançamentos incorretos e indevidos.

O estudo foi realizado com base em pesquisa bibliográfica e exploratória, aprofundadas nos aspectos de mudanças para melhoria do departamento pessoal, com abordagem dos processos realizados pelo DP e que possuem relevância na contabilidade. O trabalho foi disposto em seções, sendo a Introdução, seguida pelo Referencial Teórico que apresentou os conceitos relevantes da pesquisa. A terceira seção detalhou os procedimentos metodológicos, enquanto que a quarta seção apresentou os resultados e as discussões sobre a importância do Departamento de Pessoal e as alterações legislativas, com foco na Reforma Trabalhista de 2017. A última seção apresentou as considerações finais.

2 DEPARTAMENTO PESSOAL

O Departamento Pessoal surgiu antes da área de Recursos Humanos, que foi interligada ao DP posteriormente. A princípio, o RH tinha seu objetivo mais voltado ao recrutamento e seleção de profissionais, treinamento estratégico e questões menos operacionais, enquanto que o DP atuava nas organizações com a área operacional, suprimindo

a carência de contratação e demissão. Porém, com a evolução das teorias sociais, a área de Recursos Humanos deixou de ser um departamento mecanicista para se tornar peça chave de transformações dentro de uma organização (MILDEBERGER, 2011).

Enquanto o DP é responsável por lançamentos mais pontuais, o Departamento de Recursos Humanos, RH, é o responsável por cuidar das pessoas, por meio do recrutamento, seleção de candidatos, treinamento e capacitação dos colaboradores. Também é responsável pelo planejamento das remunerações e benefícios, pesquisa e melhoramento do clima organizacional. Preferencialmente, os profissionais do RH devem ser da área de administração ou psicologia e as tarefas executadas podem ser terceirizadas para agências especializadas (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2014).

Devido a todas as distinções, o departamento de pessoas, voltado à execução de rotinas trabalhistas e previdenciárias, que por natureza são mecanicistas, se desvinculou das funções de recrutamento, seleção e desenvolvimento e passou a atuar de forma a cumprir a legislação pertinente à contratação, acompanhamento e demissão. Historicamente, as empresas com maior porte e quantidade de funcionários possuíam o próprio DP, que realizava todos os processos burocráticos, enquanto os RHs ficavam somente com a parte de recrutamento, treinamento e outros (MILDEBERGER, 2011).

Algumas empresas de menor porte terceirizam as funções de rotinas trabalhistas para escritórios de contabilidade, que desempenham o papel de DP e controle financeiro, ficando a parte de seleção de candidatos a serem desempenhadas pelo setor administrativo da empresa ou até mesmo pelo administrador ou proprietário. A terceirização do departamento vem se mostrando uma estratégia para a administração de empresas, não só de pequeno porte, mas de diversos tamanhos, seja para otimizar tempo, seja para garantir segurança nos processos ou para redução de custos (ACIF, 2021).

De acordo com Brogio (2016), o Departamento Pessoal é uma área muito atrativa para os futuros contadores, devido à necessidade que se tem de contratar profissionais para atuarem em suas atividades. Como existem processos e fundamentos que são dominados por leis, surge a necessidade de profissionais que auxiliem os empregados no cumprimento das respectivas obrigações trabalhistas.

Para Silva (2013), a área de DP faz parte da realidade empresarial, auxiliando os empregadores com as obrigações trabalhistas. Além de todas as obrigações definidas pela legislação, deve-se ressaltar que o profissional de DP atua também como mediador e gestor. Por isso, o departamento deve informar e aconselhar os administradores, da

importância de se manter a melhor relação entre o empregado e empregador, em conformidade com as Leis Trabalhistas, embasando a tomada de decisão organizacional.

A seleção de pessoas é uma maneira de selecionar ou comparar o candidato aos seus concorrentes apresentando e colocando em evidência as atribuições que os destacam dos demais. A melhor maneira de escolher um profissional ideal dentro das exigências da empresa, área desejada e em meio a uma grande quantidade de candidatos, geralmente realizada por uma equipe de Gestão de Pessoas. Após a escolha, é competência do Departamento Pessoal a execução das atividades de admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias e outros, cuidando exclusivamente de números e de papel. Ou seja, o DP é o responsável pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação trabalhista (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2014).

Logo, O departamento pessoal é o setor responsável pela documentação trabalhista relacionada a todos os colaboradores de uma empresa. São exemplos de atividades rotineiras emissão e controle de recibos e avisos de férias, folha de pagamento, décimo terceiro salário, informações relacionadas ao vale-transporte e outros benefícios como vale alimentação, vale refeição, convênios com farmácias, e quaisquer outros documentos para realização de rotinas que a legislação. Portanto, o DP é parte indispensável de negócios de qualquer porte e atividade que possuam empregados formalmente registrados (BROGIO, 2016).

2.1 Direito Trabalhista e Legislação

Na sociedade pré-industrial não havia um sistema de normas jurídicas que garantisse o direito ao trabalhador, fazendo com que predominasse a escravidão, uma vez que os trabalhadores não possuíam a condição de liberdade, eram obrigados a trabalhar sem qualquer remuneração, em troca do sustento. O marco de divisão histórica do direito do trabalho é a revolução industrial. O que havia antes da revolução industrial é a chamada pré-história do trabalho, época em que predominava o trabalho escravo, as servidões, as corporações de ofício e os colonatos (ANDRÉ, 2018).

Martins (2012) concluiu que o Direito do Trabalho é um conjunto de fundamentos e regras que visam assegurar a melhor qualidade de trabalho e direitos aos trabalhadores e empregadores em âmbito geral, visando segurança e medidas protetivas a ambas as partes. Nascimento e Nascimento (2018) afirma que a principal causa econômica para a criação

das leis trabalhistas e do trabalho assalariado foi a Revolução Industrial. Ocorrido no século XVIII, o crescimento industrial deflagrou a necessidade de mão de obra, o que obrigou a substituição do trabalho escravo por assalariado em larga escala, da mesma forma em que a manufatura deu lugar às fábricas e à linha de produção.

Conforme André (2018), o direito do trabalho é produto da reação ocorrida no século XIX contra a exploração da classe operária. Os empresários estavam cada vez mais fortes e poderosos com o aumento da produção, resultante da utilização da tecnologia, com teares mecânicos e máquinas a vapor. Já o trabalhador enfraqueceu-se, principalmente pela falta de amparo por parte do Estado, que não elaborava leis de proteção aos operários e não exigia as mínimas condições necessárias à execução do trabalho por parte dos empregadores.

Para Nascimento e Nascimento (2018), os principais aspectos políticos que influenciaram no surgimento do trabalho assalariado foram a transformação do estado liberal que possuía plena liberdade contratual proporcionada pelo regime Neoliberalista, no qual o capitalista tinha total autonomia de impor condições sem a interferência do Estado nas condições oferecidas ao trabalhador. Porém, em certo momento o Estado teve que intervir na ordem econômica, fazendo com que fossem estipulados limites na relação entre empregado e empregador.

Para Boaventura (2013), as normas trabalhistas surgiram amparadas por princípios visando o protecionismo da classe trabalhadora. O princípio protetor norteou todo o ordenamento jurídico do direito trabalhista, visto que o trabalhador necessita de proteção jurídica. Logo, o princípio protetor cria uma desigualdade jurídica, por meio de normas protetivas, objetivando compensar a desigualdade econômica e social entre empregado e empregador.

As primeiras leis trabalhistas foram ordinárias e logo passaram a ser constitucionais, visando garantir os direitos e proibir o trabalho em certas condições como mão de obra realizada por menores de certa idade. Nascimento e Nascimento (2018) ressaltam que a Constituição do México de 1917 foi a primeira que dispunha leis do direito do trabalho com jornada diária e noturna limitada, descanso semanal remunerado, direito ao salário mínimo, proteção contra acidentes e proteção à maternidade. A próxima foi a Constituição da Alemanha, em 1919, que foi considerada como base democrática social. Ela era voltada à participação dos trabalhadores nas empresas, direito ao seguro

social e colaboração dos empregados na manutenção e fixação dos salários em condições diversas.

Martins (2012) afirma que somente em 1934 foi criada a primeira Constituição Brasileira que tratava especificamente do Direito do Trabalho e que visava garantir os direitos trabalhistas e a liberdade sindical. Ela determinou que os trabalhadores tivessem direito a um salário mínimo instituído por lei, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal e outros direitos inexistentes até então.

Marcada por uma fase intervencionista do estado, a Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937 era clara no sentido que a economia era ordenada em corporações e Órgãos do Estado, sendo ela exercida e atribuída ao poder público. A revolução de 1930, que passou pelas constituições de 1934 e de 1946 e pela Carta Constitucional de 1937, deu início ao período mais fecundo do Direito do Trabalho Brasileiro, pois neste período foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Justiça do Trabalho. O direito do trabalho brasileiro não é fruto de luta de classes, mas sim da antecipação de Getúlio Vargas, que para evitar descontentamento da sociedade, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho em 01 de maio de 1943 (ANDRÉ, 2018).

A Contabilidade relaciona-se ao direito trabalhista na execução dos cálculos das verbas trabalhistas, controlando o pagamento de outras dotações aos empregados, como elaboração de folha de pagamento, cálculos para fins rescisórios, recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, e outras obrigações acessórias. Já o Direito Previdenciário está baseado na Constituição Federal de 1988 e visa garantir a seguridade social do trabalhador em caso de velhice, invalidez, doenças, maternidade, acidentes, reclusão ou fatos que gerem necessidades básicas às pessoas.

2.2 Importância do Profissional Contábil e a Reforma Trabalhista

A profissão contábil tem grande relevância nas empresas, pois, é responsável por diversas atividades as quais é necessário um profissional experiente para executá-las, como a escrituração, controle patrimonial, cálculos trabalhistas, enquadramento tributário além de outras. Com o avanço tecnológico, os profissionais precisam se adequar às novas leis, formas de tributação e reformas trabalhistas. Pedroso, Souza e Barcelos (2018) afirmam que as frequentes mudanças econômicas representam, no contexto nacional, uma grande queda na geração de empregos formais. Assim, o profissional contábil atua de várias

formas na empresa, principalmente nas funções relacionadas às rotinas trabalhistas e previdenciárias, devido à importância que representam frente à relação formal de trabalho.

Silva (2013), afirma que são notáveis os riscos de confrontos trabalhistas, devido à falta de comprometimento das empresas com a qualidade de trabalho e o cumprimento dos direitos dos empregados. As organizações que deixam de cumprir com as obrigações trabalhistas e previdenciárias perante a lei e se expõem ao risco de manter profissionais informais com salários abaixo do mínimo, ao serem flagradas, são auditadas e penalizadas, e arcam com multas e sanções que, muitas das vezes significam a falência da entidade.

Muitas mudanças ocorrem no ambiente empresarial impulsionada pela tecnologia da informação e telecomunicações. Isso possibilita as facilidades proporcionadas pela internet, mas também exige que os profissionais acompanhem essas novidades cotidianas. Essas alterações acarretam em consequências nas práticas de trabalho das organizações, e por consequência, no desenvolvimento de estruturas capazes de responder com tempestividade, flexibilidade e qualidade as exigências do mercado, seja no tocante aos registros, seja no cumprimento das legislações vigentes (OLIVEIRA, 2018).

A legislação trabalhista brasileira vigente foi proclamado, no dia primeiro de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei n.º 5.452, que instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, determinou o teor das relações trabalhistas e enquadraram a base das rotinas para os profissionais da área de Departamento de Pessoal, para o cumprimento da legislação e o tratamento das relações e dos cálculos trabalhistas (SILVA, 2013).

Em decorrência da velocidade das transformações econômicas e sociais, a rigidez da CLT cumpriu adequadamente seu papel no Século XX, porém depois de quase 80 anos estaria obsoleta, visto que foi um conjunto de leis concebidas para um país majoritariamente rural. Com o crescimento do setor industrial, as leis trabalhistas ficaram inadequadas para um Brasil majoritariamente urbano, marcado pelo crescimento da economia de serviços e pelo uso das tecnologias de informação (OLIVEIRA, 2018).

Assim, a reforma da CLT passou a ser uma necessidade para a manutenção da empregabilidade, materializada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, instituída como Reforma Trabalhista. A lei alterou a CLT e visou à redução do desemprego e desigualdade, dentre diversos benefícios para empregados e empregadores, visto que nela há diversas cláusulas mencionando ambas as partes e que foram retificadas, de modo que pudessem trazer equivalência entre o direito trabalhista (BRASIL, 2017).

Após a reforma ser aprovada pelo Presidente da República Michel Temer surgiu diversas visões a respeito das mudanças e como elas iriam impactar, dentre elas, o empregado. Anteriormente, o funcionário recebia por horas trabalhadas durante o trajeto percorrido até o trabalho, e, após a reforma isso foi revogado, o que se tornou um ponto negativo para quem mora longe e era beneficiado. Antes o empregado teria que gozar de suas férias na totalidade, ou no máximo em dois períodos. Após as mudanças houve a alteração passando a prever que o empregado poderia negociar com o empregador para dividir o período de férias em três partes, sendo que uma delas não pode ser inferior a 14 dias (BRASIL, 2017).

Lacerda e Anjos (2020) sustentam que a Reforma Trabalhista trouxe alguns pontos positivos para o trabalhador, tanto como pontos negativos. O certo é que a Reforma reduziu o envolvimento do Estado nas relações trabalhistas, quanto à interferência entre a empresa e o empregado, reduzindo assim, as demandas judiciais em relação às disputas trabalhistas. Já Souza (2018) afirma que o desabrigo do trabalhador é enorme, pois com as novas premissas, podem ser assinados contratos de trabalho desfavorecendo o empregado, evidenciando que a reforma teve o intuito de fazer com que os empregadores pudessem desfrutar de mão de obra mais barata.

Justino (2019) apresenta as principais alterações ocorridas com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conforme Quadro 01:

Quadro 01: Principais alterações causadas pela Lei nº 13.467/2017.

	Antes da Reforma CLT	Alteração pós Reforma CLT
Contribuição Sindical	Era uma obrigação com finalidade de atender o custeio sindical. Era descontado anualmente do empregado um dia de trabalho, geralmente no mês de março.	Passou a ser facultativa. Se o colaborador optar pela contribuição, deverá realizar a entrega de documento manifestando a opção pelo desconto.
Modalidade de Contrato Intermitente	Essa opção não existia anteriormente.	O empregador pode contratar o colaborador para laborar por períodos, sendo que a remuneração recebida não poderá ser inferior ao salário mínimo ou piso salarial da função.
Intervalo da Jornada de Trabalho	Trabalhadores que laboram superiores há seis horas diárias possuem o direito à uma hora de intervalo para fins de alimentação e descanso parcial da jornada.	O período de intervalo pode ser acordado entre empregador e empregado tendo o suporte de acordo coletivo de trabalho.
Parcelamento e Concessão de Férias	Não era permitido pela CLT o parcelamento de férias. Em alguns casos poderiam ser divididas em dois períodos de gozo.	O gozo de férias pode ser dividido em até três períodos, no qual ao menos um deles deverá possuir no mínimo 14 dias e o restante não sendo inferior a 5 dias. Deve ser acordado entre empregador e empregado.

Regime de Trabalho ou Home Office	Essa opção não existia anteriormente.	O empregador pode optar pela contratação de colaboradores que realizem as atividades em casa.
Rescisão com Acordo entre as Partes	Não havia a modalidade de rescisão de acordo entre as partes.	O acordo entre as partes resulta em pagamento de multa rescisória de FGTS sobre o valor de 20% e acesso por parte do colaborador a 80% de seu saldo de FGTS. Essa modalidade reduz o aviso prévio para 15 dias e não garante o seguro desemprego.
Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho	Ao realizar rescisões de colaboradores com mais de um ano de trabalho, era necessário a homologação da rescisão em sindicato como uma espécie de auxílio ao empregado.	A homologação da rescisão não é mais obrigatória.
Ações Trabalhistas	O empregado que se sentisse lesado, poderia acionar judicialmente a empresa, realizando suas reclamações trabalhistas sem ônus algum, independente do resultado da ação.	Determinou que, em caso de derrota judicial ou ação de má fé, o empregado deverá arcar com os honorários periciais e advocatícios da parte contestada.

Fonte: JUSTINO, 2019.

Todas essas alterações impactam na profissão contábil e na rotina do DP, visto que, quando há alterações legislativas os contabilistas tendem a ter dúvidas da operacionalização, dependendo ainda da parametrização correta dos *softwares* contábeis utilizados. Conforme Machado e Rocha (2002), o departamento de pessoal é responsável por desenvolver as atividades como admissões, demissões e registros mensais que envolvam os empregados formais da entidade. Pode ser integrado à empresa ou terceirizado. Leva em consideração a Constituição, a CLT, as leis previdenciárias e trabalhistas. Logo, qualquer inovação impacta diretamente o departamento.

3 METODOLOGIA

O método de pesquisa utilizado foi o exploratório, na busca de explorar e entender mais sobre as áreas afins do Departamento Pessoal e a Contabilidade, bem como seus problemas no desenvolvimento de atividades cotidianas relacionadas a área do direito trabalhista e previdenciário. Foram evidenciadas as rotinas que possuem relevância para ambos os departamentos e que podem impactar diretamente no trabalhador e em seus direitos em virtude da Reforma Trabalhista de 2017.

A fonte de pesquisa utilizada foi secundária, embasada em trabalhos anteriores bem como a consulta de artigos científicos buscados na base de dados *Google Acadêmico*. A pesquisa foi tratada de forma qualitativa, traduzindo em conceitos e ideias do problema citado, novas visões e opiniões, explorando métodos e soluções para melhoria. De maneira

geral a pesquisa foi realizada em esfera nacional, explorando as principais mudanças ocorridas nas leis trabalhistas, nos últimos anos. Foram usados os termos Departamento Pessoal, Direito Trabalhista e Previdenciário, bem como temas relacionados à Reforma trabalhista em conformidade com a Lei nº 13.467/2017.

A pesquisa foi realizada no *Google Acadêmico* com os termos "departamento pessoal" and "reforma trabalhista" e estreitando o período de pesquisa a partir de 2017, ano em que foi promulgada a reforma. A busca retornou 109 resultados, dos quais foram selecionados cinco para desenvolvimento das argumentações do estudo. O critério utilizado para a escolha foram artigos que abordavam o tema central “Os desafios do departamento de pessoal frente às mudanças das obrigações trabalhistas”.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As mudanças causadas pela reforma trabalhista fizeram com que os departamentos usuários dessas informações que não mantêm seus funcionários atualizados, acabaram permanecendo e aplicando procedimentos e leis que já não são mais usadas, acabando em desinformação dos profissionais de departamento pessoal sobre as leis, podendo causar erros que levam as empresas a terem prejuízos muitas das vezes extremos, gerando até processos trabalhistas. Logo, o acompanhamento legislativo é imprescindível.

Seguindo esse raciocínio, foram apresentadas ideias e opiniões a respeito de tais departamentos e como os profissionais lidam com as mudanças e perspectivas. O profissional contábil, como mediador no cumprimento das leis, é de grande relevância para a questão, pois apesar de não competir a ele esclarecer a legislação, tem-se como dever apuração dos custos e impactos resultantes das mudanças, além de reconhecer a responsabilidade no uso das alterações legais provenientes de inovações legislativas (MOURA, 2018).

Toda mudança gera obstáculos e barreiras. Todavia, elas são fundamentais para melhorias frente ao perfil da pirâmide etária, ao crescimento tecnológico e à automatização dos meios de produção, que estão se transformando drasticamente com o passar dos anos. Há pessoas que ainda pensam que os trabalhadores são explorados pelos seus empregadores (MARTINS, 2012).

Diante de várias particularidades da reforma trabalhista, coube aos profissionais manterem-se atualizados, para que direitos e deveres dos empregados e do empregador fossem cumpridos, pois a forma a qual ocorreu as mudanças adotou um estigma

OS DESAFIOS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL FRENTE

preconceituoso, visto que não foram bem vindas, porém deveriam ser aceitas e estudadas. O Quadro 02 apresenta as pesquisas selecionadas para análise.

Quadro 02: Impacto da Reforma Trabalhista e a Contribuição da Contabilidade.

AUTOR/ANO	TÍTULO	IMPACTO DE REFORMAS TRABALHISTAS	CONTRIBUIÇÃO DA CONTABILIDADE AO DP
MIRANDA, 2019.	Impactos na contabilidade trabalhista após a reforma nas leis do trabalho.	Dentre as alterações contidas na legislação trabalhista destaca-se a rescisão de do contrato de trabalho e sua homologação. Um novo formato de extinção do contrato de trabalho foi estabelecido pela Lei 13.467/2017, que se perfaz mediante um acordo entre patrões e empregados.	A contabilidade contribui analisando a melhor forma de acordo entre empresa e empregado para não acarretar prejuízo para ambas as partes. Sendo de suma importância os contabilistas ficarem atentos, repetindo, nos moldes do descrito pela contabilidade gerencial.
SPAGNOL, 2018.	Nova Lei Trabalhista e os Impactos nas Empresas.	Algumas das mudanças ocorridas foram favoráveis, como, escala de horário. Outras mudanças foram favoráveis para a economia, como a não obrigatoriedade de se pagar o seguro desemprego desde que o funcionário tenha entrado em acordo com a empresa, recebendo parte do FGTS. Outras alterações tiveram grande impacto dentro das empresas, pois gerou a necessidade de adequação dessas leis gradativamente para diminuir os impactos.	Nesse aspecto de mudança repentina a contabilidade contribui minimizando os problemas internos causados pelas mudanças, por meio da diminuição dos custos para as empresas e funcionários. Em empresas pequenas nas quais a contabilidade é a responsável pelo DP, o contador fica sujeito a ser o principal responsável pela disponibilidade de informações trabalhistas e previdenciárias.
ROCHA; SILVA; SILVA, 2019.	Reflexos da reforma trabalhista: Um estudo bibliográfico.	A queda de desemprego causada pela reforma trabalhista não foi tão alta quanto era prometida, mas houve o aumento do trabalho terceirizado. Ainda diante de tanta repercussão das alterações advindas, manter-se informado sobre o que mudou é fundamental, pois o entendimento da lei esclarece o que beneficia ou não as partes empregador e empregado.	Não se aplica.
DOMINGUES; OLIVEIRA, 2018.	Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017 e sua influência nas rotinas do departamento de pessoal ou de recursos humanos.	O estudo evidenciou que nas empresas pesquisadas tem-se preocupado com alterações relativas aos contratos de trabalho, jornadas de trabalho, férias, afastamento, rescisão contratual e folhas de pagamento. As mudanças na CLT alteraram os processos, mas ficou caracterizado que a rotina que mais sofreu impacto foi a de férias e a dos descontos da	A reforma trouxe muitas mudanças na CLT e com isso, muitas dúvidas a respeito das regras. Isso fez as empresas buscarem atualização sobre a legislação, visando identificar o que mais causou dúvidas e as rotinas que mais foram afetadas. Ressalta-se que muitas das alterações ocorridas na CLT estão relacionadas ao entendimento jurídico, mais do

		contribuição sindical. Outras rotinas como rescisão contratual e pagamentos e rescisão de contrato por comum acordo, também tiveram impacto considerável.	que propriamente a rotinas e processos que ocorrem dentro dos departamentos envolvidos.
JUSTINO, 2019.	As principais alterações da Reforma Trabalhista, e a aplicação pelas organizações contábeis do município de Criciúma/SC junto a seus clientes.	A pesquisa, nos casos de rescisão por acordo entre as partes, verificou que o empregado tem buscado a rescisão por acordo entre as partes o que anteriormente era realizado de maneira informal pelas empresas. Outro ponto são as ações trabalhistas que sofreram uma diminuição, reforçando os argumentos de que a reforma trabalhista agiu com a intenção de desburocratizar as relações de emprego, reduzir impactos financeiros ao empregador e também prevenir o empregado de agir de má fé em questões judiciais trabalhistas.	A não utilização de alguma alteração da legislação pode ser encarada pela falta de conhecimento da própria rotina, não por incapacitação dos profissionais do setor pessoal, mas sim por carência de informações e embasamentos da alteração, devido a mesma ser nova e muitas vezes haver pouco esclarecimento do assunto. Foi possível identificar que as organizações contábeis prestadoras de serviços repassaram as informações aos seus usuários.

Fonte: Elaborado pelos Autores, 2021.

O Quadro 02 apresentou alguns estudos em que foram apresentadas as alterações que mais impactaram empregadores e organizações contábeis. Os estudos divergem em quais mudanças foram mais relevantes e quais impactaram a economia. Empregadores e empregados tiveram percepções distintas em relação às vantagens e desvantagens. Os estudos anteriores abordam, em sua maioria, os pontos benéficos advindos da reforma trabalhista, as mudanças que beneficiaram as partes envolvidas em processos trabalhistas, sem que houvesse prejuízos, e como essas informações devem ser estudadas e que trazem impactos nas organizações.

Para Abath (2017) os principais desafios do departamento responsável pela parte burocrática das relações de trabalho é mergulhar no negócio da empresa e mapear quais novas soluções em gestão de contratos trabalhistas são possíveis de implementar a partir das alterações na CLT. Rever os processos existentes, descrever políticas e procedimentos formais para os novos processos criados ou alterados, treinar empregados e gestores nas novas regras e comunicar as mudanças a todos os envolvidos.

A redação da CLT de 1943 já estava obsoleta em relação a todas as inovações tecnológicas e culturais ocorridas no país e no mundo (OLIVEIRA, 2018). Ela não dispunha de leis referentes ao trabalho intermitente, aspecto que foi incluído com a reforma trabalhista, contrato de trabalho almejado por empresas que tem demandas sazonais, como

empresas de construção ou grandes varejistas. Conforme o Artigo 443, após a reforma é possível a contratação de trabalhadores sem carga horária fixa. A definição de trabalho intermitente é contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, existindo alternâncias de períodos de prestação de serviço e de inatividade (BRASIL, 2017).

Outro aspecto é que após a reforma passou a haver negociação e acordo para demissão. Prevaecem ainda as leis anteriores, sendo estas acrescidas da possibilidade de acordo entre empregado e empregador. Nesse caso, eles podem chegar ao acordo para demissão, em que o trabalhador receberá a multa de apenas 20% do FGTS, podendo movimentar até 80% do fundo, porém não terá direito a seguro-desemprego. (MACÊDO 2017). O acordo é melhor que a demissão com justa causa, mas muito pior para o empregado que a demissão sem justa causa.

Ressalta-se um exemplo, conforme Carvalho (2017), de como a junção de dois ou mais dispositivos tem um potencial danoso ao trabalhador em comparação à análise isolada. O Artigo 394-A da Consolidação permite o trabalho de gestantes em atividades insalubres em graus médio e mínimo, exceto mediante apresentação de atestado de saúde. Entretanto, o item XII do Artigo 611-A permite a negociação do enquadramento da insalubridade, o que abre a possibilidade para que gestantes trabalhem em condições de insalubridade que atualmente sejam consideradas de grau máximo, sendo esse um aspecto prejudicial para as empregadas.

O mesmo Artigo 611-A permite que sejam negociados acordos que flexibilizem a jornada de trabalho, o uso do banco de horas, ressaltando que não há dispositivo na proposta que limite a negociação do prazo para a compensação das horas extras, que antes era de um ano. A Reforma também permitiu reduzir o intervalo em jornadas de mais de seis horas de uma hora para 30 minutos e ampliar a jornada em ambientes insalubres. Entretanto, há outros pontos que elevam a flexibilização da jornada de trabalho e que independem da necessidade de acordos coletivos (CARVALHO 2017). Essas e outras inovações da Reforma foram muito criticadas, visto que deixaram transparecer que as mudanças buscavam beneficiar apenas os empregadores.

Outra situação incluída na Reforma, e que ganhou força com a pandemia de COVID-19, foi à regulamentação do teletrabalho ou *home-office*. O teletrabalho é aplicado em diversos locais do mundo, há vários anos, particularmente no continente europeu e no norte americano. No Brasil, diante de seu desenvolvimento, o teletrabalho emergiu de

forma lenta, no qual ocorreu a efetivação, somente em alguns ramos econômicos e em determinadas profissões. Todavia, desde 2017, o teletrabalho conquistou adeptos, ganhou espaço e obteve a regulamentação por meio da Lei nº 13.467/2017 (GALESKI; BARBOSA, 2021).

Logo, com todas as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, o DP teve que se adaptar para atender às necessidades dos empregadores. Mesmo que nem todas as organizações adotaram as novas possibilidades de imediato, surgiram inúmeras dúvidas de operacionalização e os contratantes buscaram esclarecimentos com os profissionais contábeis que atuavam em folhas de pagamento. Assim, foram os contadores os primeiros que tiveram de analisar, estudar e entender todas as novas possibilidades de relações trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi apresentar os desafios do departamento de pessoal frente a reforma trabalhista ocorrida a partir de 2017 e a contribuição da contabilidade para o setor, o que foi comprovado visto que, embora os estudos anteriores apresentem divergências a respeito dos benefícios e controversas advindos da Reforma Trabalhista, alguns dos desafios aos quais o departamento pessoal e contábil enfrentaram foi manter-se atualizados sobre as mudanças e transmitir essas informações aos contratantes e empregadores.

Pode-se afirmar que não somente o departamento pessoal, mas o setor jurídico também foi impactado pelas mudanças, visto que da mesma forma a qual o DP deve se manter atualizado de tais mudanças, o direito trabalhista é responsável por estudar as relações de trabalho, sendo assim ele está à frente de tudo regendo as leis a quais deve-se executar da maneira mais exata possível.

Ao longo dos anos as leis trabalhistas haviam se mantido as mesmas, após a necessidade de mudança foi necessário a tomada de decisão para que não continuasse da mesma forma, porém, nem tudo saiu como planejado, não foram mudanças tão significativas, levando em conta o período em que se permaneceram as mesmas, apesar da boa intenção do Congresso Nacional e do Presidente da República, que desejava uma redução significativa do desemprego e da interferência do Estado na relação de empresa e empregado não foi obtido os resultados esperados, porém foi nítida a redução de processos por danos morais, pois isso havia se tornado um problema para aqueles que agiam de má fé.

Essas mudanças acabaram impactando o departamento pessoal e os profissionais contábeis de forma indireta, pois todas as questões jurídicas e de processos trabalhistas, acabam sendo solucionados pelo profissional do direito o que torna o DP apenas um auxiliar e executado dos novos processos e leis. Porém, são os envolvidos no DP que executam as rotinas cotidianas de admissão, controle de frequência, lançamento de férias, demissões, afastamentos e outros, logo é indispensável que conheçam e operem as inovações para que o empregador não incorra em crimes trabalhistas.

Como sugestão para estudos futuros cita-se que, antes da Reforma Trabalhista houve a Reforma Previdenciária, logo, quanto a reforma anterior impactou nas relações trabalhistas e como os empregadores perceberam essas mudanças, tanto as alterações previdenciárias, quanto às trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABATH, Fabiana. **A Reforma Trabalhista e os desafios da área de RH**. 2017. Disponível em: <https://fabianaabath.com.br/reforma-trabalhista-e-os-desafios-da-area-de-rh/>. Acesso em: 08 dez. 2021.

ACIF, Associação Comercial e Industrial de Florianópolis. **Terceirização do Departamento Pessoal**: quais as vantagens e desvantagens. 2021. Disponível em: <https://www.acif.org.br/acif/terceirizacao-do-departamento-pessoal/>. Acesso em: 22 nov. 2021.

ANDRÉ, Fernanda Paim Socas. **História do Trabalho e Direito do Trabalho**. 2018. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/fernanda-paim-socas/artigos/historia-do-trabalho-e-direito-do-trabalho-4244>. Acesso em: 22 nov. 2021.

AZEVEDO, Katia Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. As Diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal. **Inesul-Faculdade Integrado Inesul**, 2014. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf. Acesso em: 08 jan. 2023.

BOAVENTURA, Juliana de Fátima. A Importância da Evolução Histórica do Direito do Trabalho para a Classe Trabalhadora: O Surgimento de Normas Trabalhistas Fundamentadas por Princípios Protecionistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, v. 13, p. 188-202, 2013.

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

1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 08 dez. 2021.

BROGIO, Raissa Cristiane da Silva. **Importância do profissional de departamento pessoal e a relação com a contabilidade da empresa**. 2016. 10 f. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Departamento Pessoal: Legislação e Práticas Trabalhistas) - Faculdade Cenecista de Varginha, Varginha, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/502>. Acesso em: 04 mai. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho**, n. 63, p. 81-94, 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 03 mai. 2021.

DOMINGUES, Cristiane Wolfart; OLIVEIRA, Roberto Antônio Alves de. Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017 e sua influência nas rotinas do departamento de pessoal ou de recursos humanos. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc Joaçaba**, v. 3, p. e17375, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/apeuj/article/view/17375>. Acesso em: 24 set. 2021.

GALESKI, Halattan; BARBOSA, Thais Chaves Brazil. **Os Reflexos da Reforma Trabalhista no Teletrabalho**. 2021. 18 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG, Várzea Grande, 2021. Disponível em: <file:///D:/Servidor/Downloads/1148-3408-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2023.

JUSTINO, Vítor César. **As Principais Alterações Da Reforma Trabalhista, e a Aplicação pelas Organizações Contábeis do Município de Criciúma/SC Junto a seus Clientes**. 2019. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/8827/1/Vitor%20C%3Aa9sar%20Justino.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

LACERDA, Luana Maria de Freitas; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos. Direito do trabalho: Impactos da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017. **GETEC**, v. 9, n. 24, p. 97-122, 2020. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/viewFile/2262/1404>. Acesso em: 03 nov. 2021.

MACÊDO, Aiala de Souza. **Percepção de trabalhadores sobre os principais pontos da Reforma trabalhista e seus impactos**. 2019. 33 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, Juazeiro do Norte, 2019. Disponível em: <https://unileao.edu.br/repositoriobibli/tcc/AIALA%20DE%20SOUZA%20MAC%C3%A8DO.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2021.

MACHADO, Manoel Carlos dos Santos; ROCHA, Renato Mendonça da. **Rotinas aplicadas ao departamento pessoal das empresas**. 3 ed. Porto Alegre: Saraiva, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed., São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2021.

MILDEBERGER, Daiana. **A evolução da área de Recursos Humanos frente ao ambiente de mudanças organizacionais**. 2011. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais>. Acesso em: 22 nov. 2021.

MIRANDA, Valesca Berthodo de. **Impactos na Contabilidade Trabalhista após a Reforma nas Leis do Trabalho**. 2019. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdades Integradas de Caratinga-FIC, Caratinga, 2019. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3398/1/tcc%202019.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

MOURA, Alex Ehrich de. **A importância da orientação contábil diante das alterações advindas da reforma trabalhista**. 2018. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2018. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/14504>. Acesso em: 11 abr. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed., São Paulo: LTR, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5849.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

OLIVEIRA, Fernanda Silva de. **Análise frente a Reforma Trabalhista e Implantação do eSocial nas Rotinas dos Escritórios de Contabilidade de João Pessoa**. 2018. 58 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/12352/1/FSO26112018.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

PEDROSO, Márcia Soares; SOUZA, Caroline Mendes de; BARCELOS, Paula Bonifácio. **O departamento pessoal e suas principais obrigações: Um estudo de caso na Orprocon empresa contábil**. 2018. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Centro Universitário UNIVINTE – FUCAP, Capivari de Baixo, 2018. Disponível em: https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/cf5932abd270efec84e288b5fd5347c7.pdf. Acesso em: 17 abr. 2021.

ROCHA, Antônia Borges; SILVA, Gleison Teixeira da; SILVA, Lidiane dos Santos. Reflexos da Reforma Trabalhista: Um Estudo Bibliográfico. **Revista Científica Semana Acadêmica**, v. 1, p. 10-27, 2019.

SILVA, Fabrício Oliveira. O Profissional Contábil na Função de Departamento de Pessoal: diminuindo as possibilidades de conflitos trabalhistas. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, n. 20, 2013. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigocientifico_14_1.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.

SOUZA, Victor Pereira Garcia de. **Análise da Reforma Trabalhista**: a precarização trazida pela Lei nº 13.467/2017. 2018. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/22576>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SPAGNOL, Thiago Debs. **Nova Lei Trabalhista e os Impactos nas Empresas**. 2018. 51 f. Trabalho de Conclusão do curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://www.candidomendes.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/2018-TCC-Thiago-Debs-1.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.