

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA
TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DANIEL SILVEIRA MENDES
MAYKON OLIVEIRA DE PAULA**

**IMPACTO DAS MUDANÇAS DO REGIME DE TRABALHO NA
PEQUENA EMPRESA PARA O PROFISSIONAL DE RH**

**GOIÂNIA
2023**

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA
TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DANIEL SILVEIRA MENDES
MAYKON OLIVEIRA DE PAULA**

**IMPACTO DAS MUDANÇAS DO REGIME DE TRABALHO NA
PEQUENA EMPRESA PARA O PROFISSIONAL DE RH**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia como parte dos requisitos para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientadora: Prof^a. A Dra. Débora de Abreu
Moreira dos Santos Martins

Co-orientador: Prof. Me Ruber Rodrigues

**GOIÂNIA
2023**

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha família que me apoiou e incentivou em todos os momentos da minha jornada acadêmica. Agradeço por sempre estarem ao meu lado, acreditando em mim e me motivando a seguir, mesmo nos momentos mais desafiadores. Agradeço também aos professores e orientadores que me guiaram nessa trajetória, compartilhando seu conhecimento e experiência, e me ajudando a desenvolver as habilidades necessárias para a realização deste trabalho.

Daniel Silveira Mendes

Dedico este trabalho a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a minha formação acadêmica. Agradeço em especial aos professores que me guiaram com sabedoria e paciência, transmitindo seu conhecimento e me inspirando a ser sempre melhor. E, por fim, dedico este trabalho à minha fonte de inspiração e motivação diária, ao meu pai Ulisses Ribeiro e minha família, ao meu motoclub Motor Skull's, minha sogra Patrícia Reis e tia Doris Reis e minha esposa Maria de Fátima, à minha avó Maria de Fátima Reis (*in memoriam*), Major José Reis que sempre estiveram presente em todos os momentos, me apoiando e me encorajando a continuar lutando pelos meus sonhos.

Maykon Oliveira de Paula

IMPACTO DAS MUDANÇAS DO REGIME DE TRABALHO NA
PEQUENA EMPRESA PARA O PROFISSIONAL DE RH

Daniel Silveira Mendes
Maykon Oliveira de Paula

Banca Examinadora:

Prof^a. Dra. Débora de Abreu Moreira dos Santos Martins
Professora Orientadora

Prof. Me Ruber Rodrigues
Professor Co-orientador

Me. Ana Claudia Barbosa de Araújo Carvalho
Professora Examinadora

GOIÂNIA
2023

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. Introdução | 07 |
| 2. Importância do Profissional de RH | 08 |
| 3. Regimes de trabalho das empresas de pequeno porte | 09 |
| 4. Classificação dos portes das empresas | 11 |
| 5. Metodologia | 12 |
| 6. Resultados | 13 |
| 7. Considerações Finais | 13 |
| 8. Referências Bibliográficas | 15 |

IMPACTO DAS MUDANÇAS DO REGIME DE TRABALHO NA PEQUENA EMPRESA PARA O PROFISSIONAL DE RH

IMPACT OF CHANGES IN THE WORKING SYSTEM IN THE SMALL COMPANY FOR THE HR PROFESSIONAL

Daniel Silveira Mendes¹, Maykon Oliveira de Paula²

1. Graduando Tecnólogo Gestão de RH

2. Graduando Tecnólogo Gestão de RH

Resumo

O presente artigo mostra a importância do profissional de RH e sua atuação estratégica como elo entre a empresa e seus funcionários em momentos de mudanças de perspectivas e de regimes de trabalho. É necessário que o profissional esteja preparado para lidar com essas mudanças, promover um ambiente produtivo para que sua atuação seja fundamental para o sucesso e sustentabilidade das organizações de pequeno porte. As alterações dos regimes de trabalho, principalmente no período pós-pandemia destaca ainda mais a necessidade desse profissional de se reinventar e estar apto para desempenhar seu papel de forma humanizada e estratégica.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Regimes de Trabalho. Estratégia. Pequena empresa.

Abstract

This article shows the importance of the HR professional and his strategic role as a link between the company and its employees in times of changing perspectives and work regimes. Professionals need to be prepared to deal with these changes, to promote a productive environment so that their work is fundamental to the success and sustainability of small organizations. Changes in work regimes, especially in the post-pandemic period, further highlight the need for these professionals to reinvent themselves and be able to play their role in a humane and strategic way.

Keywords: Human Resources. Work Schemes. Strategy. Small business.

Introdução

O departamento de RH (Recursos Humanos) é responsável por uma gama de atividades que são relacionadas à gestão de pessoas dentro de uma organização, que vão desde o processo de recrutamento e seleção, passando por endomarketing, clima organizacional, plano de cargos e salários, desenvolvimento de carreira (Chiavenato, 2014). No cenário brasileiro, o elevado número de empresas de pequeno porte já ultrapassa a marca de mais de 1 milhão, e na maioria dessas empresas essas atividades se concentram em apenas um profissional que precisa ter o conhecimento para desempenhar as atividades mais complexas.

As mudanças de regimes de trabalho que decorreram das atualizações das normas da CLT e também do cenário pós-pandemia, impactou diretamente no papel desse profissional. Diante dessa nova realidade o profissional de RH reforça cada vez mais a importância do seu papel para atuar como um consultor especializado nessas situações. Empresas que antes se prendiam a uma forma de contratação que concedia aos trabalhadores uma garantia com base na legislação, agora possuem um desafio em manter os colaboradores engajados e com o sentimento de pertencimento para aqueles que estão temporariamente prestando serviços ou como *freelancers*.

Esse trabalho tem como objetivo considerar o impacto dessas mudanças no regime de trabalho nas pequenas empresas no trabalho do profissional de RH. Para tanto, é importante considerar esses impactos e trazer soluções eficientes e adequadas para cada particularidade da empresa. Além de todo esse movimento, o desafio do profissional de RH tem sido crescente, pois além das mudanças da legislação, ele também deve estar preparado em se recriar e trazer soluções para ambas as partes e defender os interesses da empresa e dos empregados. “Se reinventar como profissional é amadurecer para a reinvenção das relações de trabalho” (Prates, 2012).

Importância do Profissional de RH

Na busca incansável por profissionais que venham atender as necessidades de uma organização, vemos a importância das empresas investirem em profissionais cada vez mais capacitados e temos um grande aliado para o sucesso de negócio que é o responsável pela gestão de pessoas. Segundo Gil (2019) uma das principais atribuições do profissional de RH é gerenciar a força de trabalho da empresa e garantir que os funcionários sejam recrutados, selecionados, treinados, avaliados e desenvolvimento nas habilidades necessárias trabalhando em um ambiente saudável e produtivo.

O papel que o RH desempenha é estratégico na gestão da empresa, e está ligada diretamente ao resultados alcançados pela organização. não atua de forma isolada, mas as ações e medidas tomadas pelos profissionais de RH dentro de uma organização em conjunto com as outras áreas visam garantir o alcance dos objetivos estratégicos da empresa e atuar como provedor de soluções para contribuir com o atingimento dessas metas.

O RH tem como responsabilidade garantir o cumprimento de políticas e ser um detentor da cultura da empresa. Para Robbins e Judge (2017), a cultura organizacional é o conjunto de valores, normas e comportamentos que direcionam o funcionamento e a manutenção da empresa. As políticas devem estar de acordo com a legislação trabalhista vigente, e tal necessidade faz com que o profissional tenha um conhecimento específico sobre o tema e também uma atualização constante.

Um desafio para esses profissionais está no recrutamento e seleção de profissionais que tem como objetivo atrair candidatos e selecionar o que é mais adequado para a vaga pleiteada. Marras (2012) defende a importância do investimento em treinamento e desenvolvimento do colaborador para aumento da produtividade e da retenção de talentos. Ao acompanhar esse colaborador o RH realiza uma análise do desempenho que tem apresentado dentro da organização. Diante de todas essas situações, é possível compreender a importância do RH para a gestão de uma empresa, alinhada com a liderança estratégica da organização.

Regimes de trabalho das empresas de pequeno porte

Segundo Nascimento (2008), as relações de trabalho mais antigas começaram no período da escravidão. Tal período foi marcado por situações de um povo que era obrigado a fazer tarefas e não possuíam direitos como pessoas, mas eram negociados como objetos. Devido ao poder que estava na mão dos senhores feudais, esses possuíam os direitos e os deveres ficavam apenas para os escravos.

Com o passar dos anos houveram mudanças, principalmente na idade média, onde o feudalismo teve seu ápice e também o seu declínio, esse período foi marcado pois a população passou a trabalhar, tirando sua subsistência da terra e realizando pagamentos aos senhores feudais em troca de proteção. A Revolução Francesa teve um papel importante para inserir a relação jurídica entre empregador e empregado. Em 1791 foi aprovada a Lei Le Chapelier que teve um papel crucial na história permitindo que os trabalhadores negociassem diretamente com seus empregadores.

A regulamentação do direito do trabalho que surgiu em diversos países é resultado das influências e acontecimentos do passado para evitar domínio dos empregadores proporcionando um ambiente justo e competitivo em busca de melhores condições de trabalho.

No Brasil, existem 10 regimes de contratação, porém há uma predominância dos contratos de trabalho serem feitos pela CLT. Dentro dessa categoria, o empregado conta com uma série de direitos, como: definições sobre jornada de trabalho, período de descanso, férias, pagamento de FGTS¹, 13º salário, pagamento de horas extras, aviso prévio em caso de demissão, seguro desemprego, multa por demissão sem justa causa, rescisão do contrato de trabalho e vários itens que contemplam para garantir ao trabalhador que seus direitos sejam garantidos.

Por parte do empregador, o cumprimento de todas essas regras se torna mais burocrático e exige além de atenção aos detalhes da legislação o pagamento de tributos que acaba tornando mais caro para a empresa a contratação desse funcionário, fazendo com que as empresas optem pela mudança dos regimes de contratação.

Além da CLT, ainda há as Contratações Temporárias, Trabalho Autônomo,

¹ Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Estágio, Jovem Aprendiz, Freelancer, Trabalho Parcial, Terceirização, Trabalho remoto, Trabalho intermitente.

Com a Reforma Trabalhista surgiram quatro categorias de regimes de contratação que impactaram diretamente no comportamento dos empregadores possibilitando escolher o que melhor se adequa às necessidades de cada empresa, visando garantir a execução do trabalho e diminuição de tributos e custos ao empregador, são elas: contrato por tempo determinado, trabalho intermitente, trabalho por tempo parcial e a terceirização. Segundo Krein (2019), as medidas da Reforma Trabalhista proporcionaram a deterioração do mercado de trabalho com suas flexibilizações, uma vez que houve o aumento da terceirização e/ou pejetização, e da informalidade. Algumas das formas de contrato como Trabalho Parcial não tem um número expressivo e o intermitente cresce.

O peso histórico da informalidade na constituição do mercado de trabalho no país é um fator que contribui para que as novas modalidades de contratação, de caráter flexibilizante e precarizante – surgidas dos novos padrões de regulação das relações de trabalho no capitalismo global e incorporadas/reeditadas pela Reforma como opção de contratos formais (a exemplo do contrato intermitente e por tempo parcial) – não venham sendo acionadas pelos empregadores em proporções significativas. (KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo, 2019, p. 84)

Por um extenso período, essas relações de emprego entre funcionário e empresa eram longas, onde pessoas passavam por anos a fio com o mesmo empregador. Houve uma mudança nesse comportamento que foi mais perceptível com a inserção das novas gerações no mercado de trabalho que exigiu novamente uma nova postura do profissional de RH para se adaptar a essa mudança, mais uma vez a flexibilidade é fundamental. “Lidamos o tempo todo com diferentes gerações e perfis completamente distintos, além de encarar as constantes mudanças do mercado” (Prates, 2012).

Os novos regimes de trabalho, como a contratação intermitente e o trabalho por tempo parcial, trazem desafios para os profissionais de RH principalmente nas empresas de pequeno porte. Esses regimes oferecem uma redução de custos para os empregadores, mas em contrapartida exige uma gestão dedicada principalmente no que diz respeito ao engajamento e motivação da equipe.

Com todas essas mudanças, o profissional de RH precisa se manter

atualizado e também fazer o uso da tecnologia disponível como uma forte aliada para controles, acompanhamentos, agilizar processo e garantir a gestão dos colaboradores da organização (MARTINS, 2020).

No entanto, é fundamental que os profissionais de RH estejam atualizados e preparados para lidar com esses desafios. Sua atitude proativa que se antecipa aos fatos e busca soluções inovadoras terá como resultado garantir um time envolvido e engajado que produz bem, sem deixar de se resguardar com a responsabilidade social da empresa.

Classificação dos portes das empresas

Principalmente após a pandemia da Covid-19 houve um crescimento na abertura de novas empresas, o que significa que há diversos novos empreendedores abrindo seus negócios ou ampliando os já existentes. O Art 966 da Lei 10.406 de 2002 define que empresa é uma atividade econômica organizada para produção ou a circulação de bens ou de serviços. Vido (2013), elenca como característica da atividade empresarial: profissionalismo, atividade de produção, circulação de bens ou prestação de serviços, fim lucrativo e organização de fatores como capital, matéria prima, mão de obra e tecnologia.

A Lei Complementar Nº 123, de 2006, estabelece os critérios para a definição dos portes das empresas. Em resumo elas são definidas por seu faturamento e quantidade de funcionários. Para o Microempreendedor Individual (MEI) seu faturamento não poderá ultrapassar a cota de R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais) por ano, não poderá ser sócio em outras empresas e conta apenas com 1 (um) funcionário.

A Microempresa (ME) poderá faturar até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) por ano, e ter no máximo 9 (nove) funcionários se estiver no ramo de comércio e serviços ou 19 (dezenove) funcionários no setor industrial. Para as Empresas de Pequeno Porte (EPP), seu faturamento máximo anual não poderá ultrapassar R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) por ano, seu número de funcionários para o segmento de comercial e serviços poderá ser até 49,

e no segmento industrial não poderá ultrapassar o número máximo de 99 funcionários.

Já as empresas de médio e grande porte possuem sua classificação diferente em cada órgão público, seus critérios são definidos internamente. A classificação dos portes das empresas é um tema relevante para o profissional de Recursos Humanos, essas classificações permitem que o porte da empresa defina o regime jurídico no âmbito trabalhista, tributário, administrativo, e demais campos jurídicos pertinentes visando garantir que a empresa esteja de acordo com as normas e leis e também evite possíveis penalidades.

A gestão de pessoas em empresas de pequeno porte, pode ser mais complexa devido às limitações de recursos, pessoas, orçamento e equipe. De acordo com Vido (2013), a atividade empresarial é caracterizada por fatores como profissionalismo, atividade de produção, circulação de bens ou prestação de serviços, fim lucrativo e organização de fatores como capital, matéria prima, mão de obra e tecnologia. É papel do profissional de RH entender essas características para definir as estratégias de gestão de pessoas mais adequadas para cada tipo de empresa.

Metodologia

Para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema, sendo caracterizada uma pesquisa qualitativa com o objetivo de identificar as principais teorias e conceitos relacionados às mudanças no regime de trabalho e seu impacto para o profissional de RH tanto nas doutrinas atuais como nas legislações pertinentes.

Essa abordagem permitiu uma compreensão mais profunda e detalhada sobre o tema em questão, com objetivo de obter informações relevantes e atualizadas sobre o presente artigo, tendo em vista a recente mudança do cenário jurídico nas questões que envolvem os regimes de trabalho alterando significativamente a atuação dos profissionais de RH.

Resultados

Este trabalho teve como objetivo considerar o que as mudanças de regimes de trabalho decorrentes das atualizações das normas da CLT e do cenário pós-pandemia impactaram diretamente o papel do profissional de RH. Principalmente nas pequenas empresas em que as atividades que competem à gestão de pessoas são direcionadas a apenas um profissional.

Esse por sua vez além de ter um conhecimento amplo para desempenhar as mais diversas atividades, deve estar atento às mudanças legislativas que interferem diretamente na sua atividade.

O papel que esse profissional, de RH, desempenha é estratégico na gestão da empresa, e está ligado diretamente aos resultados alcançados pela organização, tornando-se um parceiro muito importante para o sucesso do seu negócio.

Além disso atua para que o time seja recrutado, treinado, avaliado e desenvolvido nas habilidades necessárias para a realização da sua rotina, inclusive respeitando todos os ditames da legislação vigente no que concerne aos contratos de trabalho.

O profissional de RH tem como uma de suas atribuições garantir o cumprimento de políticas, regras e atualizações jurídicas se fazendo ter além do conhecimento amplo conforme citado acima, mas também um conhecimento profundo sobre a legislação trabalhista vigente e suas constantes atualizações. Com as possibilidades de novos regimes de trabalho, manter o sentimento de pertencimento dentro da organização se tornou cada vez um desafio maior.

Considerações finais

O presente trabalho chegou à conclusão de que o profissional de RH é uma peça fundamental para a gestão de uma organização e precisa estar alinhada com a diretoria estratégica. As mudanças nos regimes de trabalho, proporcionou novamente ao profissional de RH uma visibilidade maior, principalmente para empresas de pequeno porte, pois precisa atuar como um consultor especializado para garantir o

cumprimento das políticas e da legislação trabalhista, bem como para encontrar soluções eficientes e adequadas para cada particularidade da empresa.

É necessário que o profissional de RH além de estar preparado para os desafios expostos pelas mudanças nos regimes de trabalho, também se reinvente como profissional para recriar e trazer soluções para ambas as partes no quesito de defesa dos objetivos, do surgimento das novas legislações, assim como seus deveres e interesses da para com a empresa e para com os empregados.

Referências

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 nos 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.

CAVALCANTE, Carolina Santos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). JurisWay, 2020. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=17512. Acesso em: 02 mar. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FISCHER, André Luiz. Gestão de pessoas: a busca da excelência e competitividade nas organizações. São Paulo: Atlas, 2013.

FURTADO, Fernanda. A importância da CLT para as pequenas empresas. Conta Azul, 2020. Disponível em: <https://blog.contaazul.com/importancia-da-clt-para-pequenas-empresas>. Acesso em: 02 mar. 2023.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2019.

GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. Mapa de empresas. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapadeempresas>. Acesso em: 02 dez. 2022.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MACHADO, D. A.; RODRIGUES, A. M.; MARCHETTI, R. Z. Impactos das mudanças na legislação trabalhista na gestão de pessoas. Revista de Ciências da Administração, 2020.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, C. Como a tecnologia pode ajudar na gestão de RH em tempos de crise. RH Pra Você, 2020. Disponível em:

<https://rhpravoce.com.br/como-a-tecnologia-pode-ajudar-na-gestao-de-rh-em-tempos-de-crise/>. Acesso em: 12 abr 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 33. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PIRES, F. A. Trabalho intermitente e tempo parcial: o que muda com a Reforma Trabalhista? Justiça Potiguar, 2021. Disponível em: <https://justicapotiguar.com.br/trabalho-intermitente-e-tempo-parcial-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 09 abr 2023.

PRATES, Alexandre. A Reinvenção do Profissional, Novo Século, 2012

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. Comportamento organizacional. 17. ed. São Paulo: Pearson, 2017.

ROCHA, Marcos; ALMEIDA, Geraldo. Impactos das mudanças na legislação trabalhista para as pequenas empresas. Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 19, n. 1, p. 45-58, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/race/article/view/34188>. Acesso em: 02 mar. 2023.

VIDO, Adriana Karla Pontes. Características da Atividade Empresarial. Jusbrasil, 2013. Disponível em: <https://adriana karlavido.jusbrasil.com.br/artigos/115868316/caracteristicas-da-atividade-de-empresarial>. Acesso em: 10 mar. 2023.