



FASIFE- CUIABÁ
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

KARYNNE REGYNA FERREIRA LEITE

O IMPACTO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO SETOR DE
DEPARTAMENTO PESSOAL

Cuiabá/MT

2025

KARYNNE REGYNA FERREIRA LEITE

**O IMPACTO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO SETOR DE
DEPARTAMENTO PESSOAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Ciências Contábeis, da Faculdade de Cuiabá - FASIPE, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Josimar da Silva Lima

Cuiabá/MT

2025

KARYNNE REGYNA FERREIRA LEITE

**O IMPACTO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO
SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Ciências Contábeis - FASIPE, Faculdade de Cuiabá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em: ____/____/____

Professor(a) Orientador(a): Prof^o. Esp. Josimar da Silva Lima
Departamento de Ciências Contábeis – FASIPE

Professor(a) Avaliador(a): Prof^a. Ma. Hell Hans Coelho
Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE

Professor(a) Avaliador(a): Prof^o. Ma. Giovana César Scherner
Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE

Prof^o. Esp. Daniel Labaig de Miranda
Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE
Coordenador do Curso de Ciências Contábeis

Cuiabá/MT

2025

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe, minha fonte inesgotável de amor, força e inspiração.

Por cada gesto de cuidado, por cada palavra de incentivo.

Sua luz me guiou nos momentos mais escuros, e sua voz me levantou quando pensei em desistir.

Este é fruto do que aprendi com você: persistência, coragem e fé.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, registro minha profunda gratidão a Deus, que me concedeu força, sabedoria e coragem para vencer os desafios encontrados ao longo da vida acadêmica e na realização deste trabalho de conclusão. Sem Sua presença constante, nada disso teria sido possível.

Agradeço com todo meu amor à minha mãe, Ireni, por ser meu alicerce, por acreditar em mim mesmo nos momentos de incerteza, e por me apoiar incondicionalmente em cada passo desta trajetória.

À minha madrinha, que esteve presente em todos os momentos com carinho e incentivo, sou imensamente grata por nunca ter deixado de me apoiar e caminhar ao meu lado.

Estendo minha sincera gratidão à minha família, que sempre me motivou, acreditou no meu potencial e me encorajou a seguir adiante, mesmo nos períodos mais difíceis.

Sou especialmente grata aos meus colegas por todas as trocas de experiências, pelas conversas, risos e pelo apoio constante. Cada um de vocês foi essencial para meu desenvolvimento acadêmico e pessoal.

Aos professores do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Fasipe CPA, minha eterna gratidão pelo comprometimento, dedicação e paciência. Cada ensinamento e orientação deixaram marcas positivas em minha formação.

Em especial, agradeço ao meu orientador, Professor Josimar da Silva Lima, pela paciência e pelas contribuições fundamentais que enriqueceram este trabalho. Sua orientação foi um diferencial nesta caminhada.

EPIGRAFE

*“Cada conquista que fazemos, individual ou
coletiva, é um passo em direção a uma
sociedade mais justa.”*

– Paulo Freire

LEITE, Karynne Regyna Ferreira. **O impacto das convenções coletivas de trabalho no setor de departamento pessoal. Ano. 2025.** 53p. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Contábeis) – Faculdade de Cuiabá - FASIPE

RESUMO

As Convenções coletiva de trabalho (CCT) são acordos feitos entre sindicato laboral e sindicato patronal com o objetivo principal de estabelecer normas específicas que se aplica a cada categoria profissional, reunindo regras trabalhistas de cada profissão, e estipulando condições de trabalho aplicável. Este estudo analisa o impacto das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) no setor de departamento pessoal, abordando os desafios de interpretação e aplicação dessas normas. O objetivo é entender de que forma essas convenções impactam a gestão dos processos trabalhistas e quais são os principais desafios enfrentados pelos profissionais do departamento pessoal no estado de Mato Grosso para se adaptarem às exigências legais. A pesquisa bibliográfica adota uma abordagem qualitativa e exploratória, envolvendo profissionais da área contábil para obter percepções sobre a implementação das convenções. Os dados obtidos por meio de um questionário adaptado revelam que a falta de padronização nas cláusulas e a resistência de algumas empresas às mudanças dificultam a conformidade com as normas. Além disso, falhas na comunicação entre sindicatos, empregadores e trabalhadores demonstram a necessidade de aprimorar a transmissão de informações. Entre os desafios identificados, destaca-se a complexidade na interpretação das cláusulas, pois, termos técnicos podem gerar diferentes entendimentos e provocar insegurança jurídica. Outro fator relevante é a insuficiência do suporte sindical, que nem sempre fornece orientações claras para auxiliar os profissionais no cumprimento das exigências trabalhistas. O estudo conclui que maior objetividade nas convenções, fortalecimento do suporte sindical e investimento em capacitação profissional podem tornar sua aplicação mais eficiente. Ademais, melhorar a comunicação entre sindicatos, empresas e trabalhadores contribuiria para reduzir obstáculos e garantir um ambiente de trabalho mais organizado e seguro. Dessa forma, a pesquisa reforça a importância das convenções coletivas na regulamentação das relações trabalhistas e destaca ajustes necessários para garantir sua correta implementação.

Palavra-chave: Convenção Coletiva de Trabalho; Departamento Pessoal; Relações Sindicais;

LEITE, Karynne Regyna Ferreira. **The impact of collective bargaining agreements in the HR department.** Year. 2025. 48p. Final Course Work (Accounting Sciences) – Cuiabá College - FASIPE

ABSTRACT

Collective Labor Agreements (CCTs) are contracts established between labor unions and employer unions with the primary objective of setting specific rules applicable to each professional category. They compile labor regulations for each profession and define applicable working conditions. This study analyzes the impact of Collective Labor Agreements (CCTs) on the personnel department, focusing on the challenges related to the interpretation and application of these rules. The aim is to understand how these agreements affect the management of labor processes and to identify the main challenges faced by personnel department professionals in the state of Mato Grosso in adapting to legal requirements. The bibliographic research adopts a qualitative and exploratory approach, involving accounting professionals to gain insights into the implementation of the agreements. Data obtained through an adapted questionnaire indicate that the lack of standardization in the clauses and resistance from some companies to changes hinder compliance with the regulations. Additionally, communication failures between unions, employers, and workers highlight the need for improved information dissemination. Among the challenges identified, the complexity of interpreting the clauses stands out, as technical terms can lead to varying understandings and legal uncertainty. Another relevant issue is the insufficient support from unions, which do not always provide clear guidance to assist professionals in complying with labor requirements. The study concludes that greater clarity in the agreements, stronger union support, and investment in professional training could enhance their effective implementation. Furthermore, improving communication between unions, companies, and workers would help reduce barriers and ensure a more organized and secure work environment. Thus, the research reinforces the importance of collective labor agreements in regulating labor relations and highlights necessary adjustments to ensure their proper application.

Keywords: Collective Bargaining Agreement; Human Resources Department; Trade Union Relations;

LISTA DE SIGLAS

ACT – Acordos Coletivos de Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CLT – Consolidação das leis Trabalhistas

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

DP – Departamento Pessoal

OIT – Organização Internacional do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

UTI – unidades de terapia intensiva

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1 – Localização dos escritórios de contabilidade.....	34
Gráfico 2 – Tempo de atuação no departamento pessoal.....	35
Gráfico 3 – Perfil de clientes atendidos pelos escritórios.....	35
Gráfico 4 – Percentual de empresas sindicalizadas.....	36
Gráfico 5 – Acesso a convenção coletiva.....	37
Gráfico 6 – Acesso a convenção coletiva.....	38
Gráfico 7 – Problemas jurídicos por dificuldades de interpretação das convenções coletivas...	39
Gráfico 8 – Profissionais exclusivo para as convenções coletivas.....	40
Gráfico 9 – Suporte oferecido pelos sindicatos.....	41
Gráfico 10 – Decisão do STF (setembro/2023)	42

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fluxograma para mapeamento dos riscos.....	31
--	----

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 – Compreensão das cláusulas das convenções coletivas.....	37
---	----

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA	13
1.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA.....	14
1.3	OBJETIVOS.....	14
1.3.1	Objetivo geral	14
1.3.2	Objetivos Específicos	14
1.4	JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	14
1.5	METODOLOGIA.....	15
1.6	ESTRUTURA DO TRABALHO	15
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	ORIGEM DA CONVENÇÃO COLETIVA	16
2.2	DIFERENÇA ENTRE ACORDO COLETIVA E CONVENÇÃO COLETIVA	17
2.3	DATA BASE E VIGENCIAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO	19
2.4	APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA	19
2.5	PRINCIPIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA	20
2.6	O QUE É DEPARTAMENTO PESSOAL.....	21
2.7	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL A TRABALHADORES NÃO SINDICALIZADOS	23
2.8	APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO NA AREA DA SAUDE.....	24
2.9	A FALTA DA CONVENÇÃO PARA EMPREGADA DOMESTICA.....	26
3.	METODOLOGIA DA PESQUISA	29
3.1	TIPOLOGIA DA PESQUISA	29
3.2	ESTUDO DE CASO	30
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA	31
4.	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	33
4.1	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	33
4.2	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	42
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
	APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO NO ESTUDO DE CASO.....	51

1. INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas no Brasil são fortemente influenciadas pelas convenções coletivas de trabalho, instrumentos que buscam equilibrar os interesses entre empregadores e empregados. Essas convenções refletem não apenas as normas gerais da legislação, mas também as necessidades e particularidades de cada categoria profissional.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

As Convenções coletiva de trabalho (CCT) são acordos feitos entre sindicato laboral e sindicato patronal com o objetivo principal de estabelecer normas específicas que se aplica a cada categoria profissional, reunindo regras trabalhistas de cada profissão, e estipulando condições de trabalho aplicável. Na Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), o art. 611 atribui a base de criação e a aplicação das convenções coletivas de trabalho, atribuindo as decisões tomadas que impactam diretamente nas operações do departamento pessoal, que constantemente exerce um papel crucial precisando adaptar suas práticas para a implementação das novas regras das condições de trabalho estabelecidas.

A complexidade das atualizações da convenção coletiva se dá pela variedade de atualizações das novas condições de trabalho. Portanto as decisões podem demandar ajustes nos procedimentos, como na gestão da folha de pagamento, no cumprimento de obrigação legais, isso implica em uma constante atualização dos profissionais que atuam no departamento pessoal, para assegurar que esteja de acordo com as novas conformidades estabelecidas.

Nesse sentido, as decisões suportadas pelas convenções coletivas impactam o departamento pessoal, trazendo desafios para os profissionais atuantes nesta área. É fundamental a aplicabilidade da convenção coletiva nos estabelecimentos, quando houver a obrigatoriedade, para que haja um alinhamento na promoção de uma gestão eficiente

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

Alterações em um Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) podem impactar os serviços de diversas maneiras, sendo que as dificuldades estão relacionadas a adaptação e ao treinamento dos profissionais, bem como a divulgação das informações. Caso estas mudanças não sejam comunicadas de forma clara e eficiente aos colaboradores, podem surgir confusões e incertezas quando aos novos direitos, deveres e procedimentos.

Desta forma, este trabalho questiona e expõe como problemática: Quais são as percepções dos profissionais do departamento pessoal no estado de Mato Grosso sobre o impacto das convenções coletivas em suas rotinas e processos?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Analisar quais são as percepções dos profissionais do departamento pessoal no estado de Mato Grosso sobre o impacto das convenções coletivas em suas rotinas e processos?

1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar um levantamento Bibliográfico sobre tema proposto.
- Demonstrar a importância da Convenção coletiva na relação do trabalho.
- Aplicar uma pesquisa exploratória para apresentar as dificuldades com as alterações da convenção coletiva do trabalho (CCT) enfrentadas pelos departamentos pessoais de do Estado de Mato Grosso.

1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A escolha do tema surgiu da necessidade de compreender como as decisões das convenções coletivas podem definir a realidade das relações de trabalho. Quando há mudanças nessas convenções, as equipes do departamento pessoal precisam se adaptar, entender o processo e saber como aplicar as novas diretrizes. Um exemplo recente que podemos compartilhar como pesquisadoras ativas na área do departamento pessoal ocorreu quando houve uma modificação na convenção coletiva de um sindicato específico. Encontramos muitas dificuldades na compreensão e clareza das alterações. Além de buscar apoio junto ao sindicato,

que infelizmente não pôde oferecer o suporte necessário, as equipes também recorreram à orientação jurídica para garantir o correto entendimento e aplicação das novas normas.

Compreender a aplicação da convenção é fundamental para que possamos esclarecer dúvidas tanto de clientes quanto de empregados. Portanto, é essencial que todos, prestadores de serviços, trabalhadores, empresas e a sociedade compreendam os procedimentos de descontos para benefícios e outros direitos que possam ser incluídos na convenção. Neste contexto, esta pesquisa é fundamental para colaborar com a sociedade acadêmica e mercado, pois, traz o olhar dos profissionais contábeis atuantes no setor, que corrobora com a importância da convenção coletivas nas relações de trabalho.

1.5 METODOLOGIA

O referido trabalho tem como características ser pesquisa bibliográfica exploratória qualitativa, relacionado ao impacto da convenção coletiva de trabalho no departamento pessoal. O estudo de caso será com base em práticas diárias em escritório contábil

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O Trabalho de Conclusão de curso terá uma estrutura em cinco seções. Inicialmente apresenta a introdução, o objetivo e a problemática da pesquisa. A segunda seção o referencial teórico, abordando detalhadamente os impactos da convenção coletiva no departamento pessoal. Na terceira seção apresenta os procedimentos da metodologia aplicada no objeto de estudo. Na quarta apresenta-se a discussão e apresentação dos resultados, e por fim, na Quinta seção as considerações finais. Na sequência o trabalho será encerrado com as referências bibliográficas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste referencial teórico será abordado o impacto da convenção coletiva e em seguida será apresentado os desafios enfrentados.

2.1 ORIGEM DA CONVENÇÃO COLETIVA

Foi fundada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e opera no Brasil desde a sua formação. Sua instituição ocorreu Pouco depois do término da Primeira Guerra Mundial com o objetivo principal de melhorar as situações de trabalho em âmbito global. Logo após a Revolução Industrial, surgiram os primeiros sindicatos entre o final do século XVIII e o início do XIX, em territórios europeus e norte-americanos. No Brasil, os sindicatos foram regulamentados oficialmente na década de 1930 XAVIER (2023).

No Brasil, o conceito de "convenção coletiva" já estava presente no Decreto-Lei nº 21.761/32, com efeito normativo, inspirado na legislação francesa de 1919. No entanto, esse termo adquiriu status constitucional somente com a divulgação da Constituição de 1934, o termo "Convenção Coletiva" passou a ser formalmente utilizado a partir da publicação da Constituição de 1937. Apenas em 1967, o Decreto-Lei nº 229 reformulou os artigos 611 a 625 da CLT, adotando definitivamente as afirmações "Convenção Coletiva" e "Acordo Coletivo", atribuindo-lhes efeito normativo para toda a categoria ZAFFARI (2021).

O reconhecimento da convenção coletiva de trabalho como direito fundamental dos trabalhadores está previsto no Artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. Esse reconhecimento é essencial, pois assegura que os trabalhadores têm o direito de se organizar, por meio de seus sindicatos, para adquirir situações de trabalho com os empregadores ZAFFARI (2021).

A negociação coletiva, realizada entre sindicatos e empresas, exige condições específicas para sua validade. A Constituição Federal de 1988 determina que a presença do sindicato dos trabalhadores é um requisito essencial para que essa negociação tenha

legitimidade. O Artigo 8º da Constituição garante a liberdade de associação profissional ou sindical. No inciso VI, é estabelecido que a participação dos sindicatos dos trabalhadores é obrigatória nas negociações coletivas de trabalho. Essa exigência é fundamental para assegurar que os direitos e interesses dos trabalhadores sejam corretamente representados durante o processo de negociação. (BRASIL, 1998)

A Reforma Trabalhista de 2017 representou uma das mais significativas mudanças na legislação trabalhista brasileira, resultando na alteração de mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as mudanças significativas, o Artigo 611-A conferiu maior valorização aos instrumentos coletivos, estabelecendo que o que é negociado em Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) pode se sobrepor ao que está legislado na CLT em determinadas situações (BRASIL, 1943).

Isso significa que, em casos específicos, a negociação coletiva pode prevalecer sobre a legislação, desde que respeitadas algumas regras. As normas coletivas podem trazer disposições mais benéficas aos trabalhadores, desde que não contrariem os direitos garantidos pela CLT. Em síntese, a reforma proporciona maior flexibilidade nas relações laborais, respeitando as regras estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) XAVIER (2023).

2.2 DIFERENÇA ENTRE ACORDO COLETIVA E CONVENÇÃO COLETIVA

A Constituição Federal de 1988 conferiu aos sindicatos o poder de criar normas que são mais benéficas aos trabalhadores, levando em conta as peculiaridades regionais. Dentro desse contexto, os empregados possuem diversos direitos garantidos pela Constituição, sendo um deles o Artigo 7º. O Artigo 7º da Constituição garante diversos direitos trabalhistas e, em seu inciso XXVI, reconhece a importância das convenções e acordos coletivos de trabalho. O propósito desses instrumentos é estabelecer normas que ofereçam benefícios extras aos trabalhadores, ajustando-se às particularidades de cada categoria e região. (BRASIL, 1988)

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Embora apresentem semelhanças, eles se distinguem em aspectos importantes, especialmente no que diz respeito à envolvimento. Os sindicatos que representam categorias profissionais têm a permissão de firmar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da mesma categoria econômica, estabelecendo condições de trabalho que serão aplicadas dentro da empresa ou nas relações de trabalho das partes envolvidas.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é firmado entre o sindicato que representa os trabalhadores de uma determinada categoria e uma ou mais empresas. Nesse tipo de acordo, não há participação do sindicato dos empregadores, apenas dos trabalhadores e das empresas diretamente envolvidas.

Segundo Xavier e Filho (2023), o ACT é firmado exclusivamente entre esses grupos, sem a intervenção do sindicato patronal. Ainda, conforme Xavier e Filho (2023), quando o acordo estabelece normas mais benéficas para os empregados, essas normas se aplicam exclusivamente às empresas que assinaram o acordo. Isso significa que os benefícios negociados não se estendem para outras empresas fora do acordo, sendo válidos apenas para aquelas que participaram da negociação com o sindicato.

Conforme abordam Gonçalves e Ribas (2021), a flexibilidade introduzida pela reforma trabalhista permitiu que os acordos coletivos fossem ajustados às realidades específicas de cada empresa, mas essa característica também implica que os direitos assegurados não são automaticamente aplicáveis a outras entidades. Assim, a eficácia do acordo coletivo se restringe ao âmbito das empresas envolvidas, enfatizando a importância da negociação direta entre empregadores e empregados.

A Convenção Coletiva envolve tanto o sindicato dos empregadores quanto o dos trabalhadores, estabelecendo regras específicas que se aplicam a uma categoria profissional como um todo, englobando várias empresas. Dessa forma, a Convenção tem um alcance mais amplo, afetando um maior número de trabalhadores e empresas dentro do setor. Conforme destacam Gonçalves e Ribas (2021), a importância da convenção coletiva se torna evidente, especialmente em função das alterações promovidas pela reforma trabalhista, que buscou flexibilizar as relações de trabalho.

A convenção coletiva, por sua própria natureza, serve como um instrumento essencial para garantir direitos e definir condições que podem ser mais vantajosas do que as estabelecidas pela legislação, refletindo as necessidades específicas de cada categoria e promovendo um equilíbrio nas relações entre patrões e empregados CORDEIRO (2019). Todos os autores citados acima enfatizam que, enquanto o acordo coletivo pode ser restrito a uma ou mais empresas, a convenção coletiva é mais abrangente e pode afetar um número considerável de trabalhadores, contribuindo assim para a proteção e valorização da força de trabalho em um cenário de constante mudança nas normas trabalhistas.

2.3 DATA BASE E VIGENCIAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

No que diz respeito à vigência da convenção coletiva, é importante ressaltar que ela possui um prazo de validade, que é limitado a dois anos, conforme o Artigo 614, §3º da CLT (BRASIL,1943). Este artigo estabelece que a duração da Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) não pode ser superior a esse período.

Considerando a data-base, é fundamental compreender que é a partir dela que se inicia a contagem para a aquisição dos direitos trabalhistas decorrentes da convenção ou do acordo. A data-base é o momento em que os direitos começam a ser efetivos para os trabalhadores representados pelo sindicato, e cada sindicato estabelece o mês que será considerado como sua data-base, embora esta seja, em geral, fixa de cada sindicato XAVIER (2023). Segundo Xavier e Filho, a data-base representa um elemento estratégico que auxilia os sindicatos no planejamento de suas campanhas de negociação e na mobilização de seus membros.

Além disso, a CCT abrange a atuação daquele sindicato, podendo contemplar trabalhadores de diversos estados, dependendo da sua área de atuação e da categoria que representa. Os processos de negociação coletiva no Brasil envolvem etapas bem definidas que buscam equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores, garantindo a aplicação de direitos e benefícios previamente estabelecidos por meio de acordos. As convenções coletivas de trabalho (CCT) funcionam como um instrumento que permite aos sindicatos definir as condições de trabalho em diferentes regiões, de acordo com a sua área de atuação e a categoria que representam. No Brasil, os processos de negociação coletiva passam por fases que buscam equilibrar os interesses de empregadores e empregados, garantindo a efetivação de direitos e benefícios acordados CORDEIRO (2019); GONÇALVES; RIBAS (2021).

Esses processos são influenciados por fatores históricos, como as reformas trabalhistas, e por questões sociais e econômicas, que impactam diretamente o conteúdo das negociações. Esses processos são fundamentais para o fortalecimento da participação dos trabalhadores nas decisões que afetam suas condições laborais. Cardoso e Lima (2020) destacam que a negociação coletiva é uma ferramenta essencial para assegurar a saúde e segurança no trabalho, possibilitando ações eficazes em situações de risco.

2.4 APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

A aplicação da Convenção coletiva do trabalho (CCT) ocorre após sua formalização, é envolve diversos passos para garantir que seja cumprida tanto pelos empregadores quanto

pelos empregados. A CCT para a ter efeito a partir da data estabelecida no próprio documento e tem um prazo de validade, durante esse período, todas as cláusulas acordadas devem ser observadas e aplicadas pelas partes envolvidas.

Conforme o art. 614, §3º da CLT, é proibido que as negociações coletivas tenham vigência superior a dois anos, além de impedir a aplicação automática das normas após o término desse período. Dessa forma, as convenções coletivas anteriores perdem sua validade e não há obrigação de manter as cláusulas vigentes até que uma nova convenção seja acordada entre as partes MARYANA (2019).

As cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) são automaticamente aplicadas aos contratos individuais dos empregados abrangidos pela convenção. Isso inclui regras sobre salário, jornada de trabalho, benefícios e outras condições, que se tornam obrigatórias para as empresas. Tanto empregadores quanto empregados devem cumprir o que foi estabelecido na convenção. A convenção é aplicável a todos os trabalhadores e empresas representados pelos sindicatos que a firmaram, dentro da categoria e do território abrangido.

As convenções coletivas de trabalho (CCT) variam conforme a região onde a empresa está localizada, uma vez que cada estado estabelece seu próprio salário base e condições específicas para as categorias profissionais. Portanto, se uma empresa possui filiais em diferentes estados, é necessário observar a CCT de cada localidade para definir os direitos e deveres aplicáveis a cada unidade. Essa variação nas convenções coletivas implica que os salários, benefícios e outras condições de trabalho podem diferir entre as filiais, de acordo com as negociações realizadas pelos sindicatos locais.

2.5 PRINCÍPIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA

Nesse contexto, é fundamental que as negociações coletivas respeitem os princípios consagrados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de assegurar a legitimidade e a eficácia necessárias. Segundo Zaffari (2021), alguns princípios são destacados devido à sua importância:

1. Princípio da Inescrutabilidade Negocial: Este princípio estabelece que as partes envolvidas, representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores e pelo Sindicato dos Empregadores, conforme previsto no artigo 616 da CLT, são obrigadas a participar das negociações, mesmo que essas tentativas não resultem em uma solução para a demanda. Assim, é essencial priorizar a busca pacífica por uma

resolução, uma vez que a inescrutabilidade negocial garante que nenhuma das partes pode se recusar a negociar desde o início do processo ZAFFARI (2021).

2. **Princípio da Autonomia Coletiva:** Esse princípio fundamenta-se na liberdade sindical, assegurada pela Constituição Federal (art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, e art. 8º, inciso VI, da CF/88). A liberdade sindical possibilita a realização de negociações coletivas, além de legitimar os acordos e convenções coletivas de trabalho. Dessa forma, reconhece-se a autonomia da vontade coletiva, permitindo que as partes envolvidas estabeleçam normas jurídicas específicas, adaptadas às particularidades de um ambiente de trabalho determinado ZAFFARI (2021).
3. **Princípio da Lealdade e Transparência:** A negociação deve estar em conformidade com os limites legais e ser orientada pela boa-fé objetiva. Em virtude desse princípio, é imperativo que as partes atuem em condições de igualdade, evitando que os interesses de uma delas prevaleçam em detrimento da outra. Em outras palavras, tanto os trabalhadores quanto os empregadores devem pautar suas ações por honestidade e boa-fé, assegurando que suas demandas e propostas sejam claras e transparentes ZAFFARI (2021).
4. **Princípio da Obrigatoriedade da Atuação Sindical:** Este princípio assegura que os trabalhadores tenham representação sindical nas negociações, com o objetivo de equilibrar o poder entre as partes, considerando a posição mais vulnerável do empregado em relação ao empregador. Sua base legal está no artigo 8º da Constituição Federal de 1988 ZAFFARI (2021).
5. **Princípio da Paz Social:** Esse princípio visa garantir que as negociações ocorram de maneira pacífica, incluindo o respeito e a observância dos acordos estabelecidos entre as partes. Sua finalidade é promover a harmonização durante as negociações, prevenindo conflitos entre as partes envolvidas ZAFFARI (2021).

2.6 O QUE É DEPARTAMENTO PESSOAL

O Departamento Pessoal (DP) tem como principal responsabilidade gerenciar os aspectos burocráticos e legais das relações entre empregador e empregado. Isso envolve cuidar de todas as questões trabalhistas dos funcionários, desde a admissão até a rescisão do contrato. Uma das suas funções mais importantes é garantir que os cadastros dos empregados estejam

sempre atualizados, assegurando que a empresa cumpra com as obrigações legais e regulamentações vigentes MOURA (2015).

O Departamento Pessoal de uma empresa costuma ser organizado em torno de quatro processos principais: admissão, folha de pagamento, férias e rescisão. Essas áreas cobrem todo o ciclo do colaborador dentro da organização, desde a sua contratação até o seu desligamento. Cada uma dessas etapas desempenha um papel fundamental no cumprimento das obrigações trabalhistas e na manutenção de um ambiente de trabalho eficiente e em conformidade MOURA (2015).

A admissão é o primeiro processo realizado após a contratação do candidato para preencher uma vaga disponibilizada pela empresa. Nessa fase, ocorre a entrega dos documentos pessoais exigidos tanto pela empresa quanto pela legislação vigente. Pedroso et al., 2018 (Citada por Silva, 2014), nos relata que é fundamental garantir a segurança, a inviolabilidade e a preservação das informações fornecidas, para que elas estejam sempre acessíveis às fiscalizações trabalhistas, seja por meio de relatórios impressos, telas ou dispositivos magnéticos. Isso demanda o uso de um sistema contábil eficiente para armazenar os dados dos novos empregados de forma organizada e segura.

Ainda de acordo (Citada por Silva, 2014) no diz respeito à folha de pagamento, os mesmos explicam que ela se divide em dois componentes principais: proventos e descontos. Os proventos incluem os valores que o funcionário tem a receber, como salário, abonos e gratificações, prêmios, comissões, adicionais de insalubridade e periculosidade, horas extras e adicionais noturnos. Já os descontos representam as deduções que devem ser feitas no salário do trabalhador, sendo algumas obrigatórias por lei, como INSS, imposto de renda, faltas e atrasos, e outras realizadas com a autorização prévia do empregado como seguro de vida, vale refeição, vale transporte e mensalidade sindical PEDROSO (2018).

Portanto, a organização eficiente dessas rotinas é essencial para o bom funcionamento do DP, garantindo que todas as obrigações trabalhistas sejam cumpridas de acordo com as normas vigentes. Esse processo cuidadoso assegura que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, além de permitir que a empresa mantenha um controle rigoroso sobre recursos sobre seus recursos humanos, minimizando riscos e promovendo um ambiente de trabalho mais transparente e organizado PEDROSO (2018).

O Departamento Pessoal tem uma rotina de trabalho que requer muita atenção e agilidade, pois trata-se do dia a dia do colaborador da empresa. Informações registradas de

forma errada resultam em multas, retrabalho e muitas vezes em reclamações trabalhistas MOURA (2015).

Segundo Brógio (2016), a partir da década de 1970, diversas empresas passaram a adotar novas nomenclaturas para identificar os profissionais responsáveis pela gestão das relações de trabalho e pelo cumprimento das normas trabalhistas. Termos como "Departamento de Administração de Pessoal", "Relações Humanas" e "Recursos Humanos" começaram a ser usados para designar essa área fundamental dentro das organizações. Embora fosse uma área relativamente nova, ela foi ganhando importância à medida que as empresas passaram a perceber a necessidade de uma gestão mais estruturada e estratégica das relações de trabalho.

Além de lidar com questões interpessoais, o DP também é responsável pela administração de processos burocráticos relacionados à legislação trabalhista. Com uma série de tarefas detalhadas e prazos a serem cumpridos, o setor precisa ser altamente organizado e eficiente para evitar problemas legais e garantir que todas as obrigações sejam atendidas.

Por conta dessa rotina intensa, especialmente em períodos específicos do ano, o profissional que atua em tal área precisa ser dinâmico e capaz de lidar com a pressão. A demanda por atenção aos detalhes, agilidade na execução de tarefas e adaptação às mudanças na legislação torna o trabalho exigente, mas essencial para o funcionamento correto da empresa e para a satisfação dos funcionários. Assim, o setor de RH (Recursos Humanos) ou Administração Pessoal desempenha um papel vital no sucesso e no equilíbrio das organizações modernas BROGIO (2016).

2.7 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL A TRABALHADORES NÃO SINDICALIZADOS

A recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a contribuição assistencial trouxe uma mudança importante na interpretação sobre a cobrança dessa contribuição dos trabalhadores não sindicalizados. O julgamento, realizado entre 14 e 24 de abril de 2023, afirmou que é constitucional a instituição da contribuição assistencial, desde que seja estabelecida por meio de acordo ou convenção coletiva. Essa contribuição pode ser cobrada dos empregados da categoria, mesmo que não sejam filiados ao sindicato, mas com a garantia de que o trabalhador terá o direito de se opor à cobrança (BRASIL, 2023).

Anteriormente, em 2017, o STF havia decidido que a contribuição assistencial era inconstitucional, com base na exigência da contribuição sindical obrigatória. Naquela época, entendia-se que, como os trabalhadores não sindicalizados já arcavam com o imposto sindical,

não seria justo que também fossem cobrados pela contribuição assistencial. No entanto, com a Reforma Trabalhista de 2017, que extinguiu a contribuição sindical obrigatória, o cenário jurídico mudou, permitindo que o STF reconsiderasse sua posição (BRASIL, 2023).

Agora, o STF reconhece a possibilidade de cobrança da contribuição assistencial como forma de garantir a sustentabilidade financeira dos sindicatos, que perderam sua principal fonte de recursos com o fim da contribuição sindical obrigatória. O ponto importante é que a cobrança só pode ser feita se for acordada por meio de uma convenção ou acordo coletivo, e desde que o trabalhador tenha a opção de se opor a essa cobrança. Isso significa que a liberdade de escolha do trabalhador é preservada, e ele pode decidir se quer ou não contribuir (BRASIL, 2023).

A decisão, portanto, não deve ser vista como um retorno ao antigo sistema de imposto sindical, mas como uma forma de ajustar a fonte de recursos dos sindicatos à nova realidade trazida pela reforma trabalhista. Ela reforça a importância das negociações coletivas como instrumento legítimo de representação dos trabalhadores e fortalece o papel dos sindicatos na organização e defesa dos direitos da categoria, sem ferir a liberdade de associação (BRASIL, 2023)

A medida tem implicações importantes, pois garante aos sindicatos a possibilidade de se financiar, ao mesmo tempo em que assegura que os trabalhadores, mesmo os não filiados, possam decidir sobre sua contribuição. Isso é visto como um passo para equilibrar as relações de trabalho e manter a relevância dos sindicatos no cenário atual, em que a contribuição sindical obrigatória foi extinta (BRASIL, 2023).

Essa decisão do STF, portanto, representa uma adaptação do sistema sindical brasileiro às novas regras estabelecidas pela reforma trabalhista, buscando assegurar a representação dos trabalhadores e garantir a viabilidade financeira dos sindicatos, respeitando os direitos e a autonomia dos trabalhadores (BRASIL, 2023).

2.8 APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO NA AREA DA SAUDE

Analisar as condições de trabalho e os benefícios específicos oferecidos aos profissionais da enfermagem, como enfermeiros e técnicos, é crucial para entender os desafios que enfrentam no dia a dia. Esses profissionais, fundamentais para o funcionamento do sistema de saúde, lidam com situações complexas e exigentes, tanto física quanto emocionalmente. Por isso, os benefícios adicionais são essenciais para valorizar e manter esses trabalhadores no setor ALMEIDA (2023).

Enfermeiros e técnicos de enfermagem atuam em ambientes de alta pressão e grande responsabilidade, como unidades de terapia intensiva (UTI), emergência e centro cirúrgico.

Eles enfrentam jornadas prolongadas, exposição a agentes biológicos e contato com doenças contagiosas, além de riscos ergonômicos devido ao esforço físico envolvido na mobilização dos pacientes. Pesquisas indicam que esses profissionais costumam trabalhar em turnos irregulares, o que impacta o ciclo de sono e aumenta o risco de estresse e doenças relacionadas ao trabalho em horários alternados ALMEIDA (2023).

Dado o perfil de trabalho da enfermagem, muitas convenções coletivas de trabalho (CCT) e acordos coletivos de trabalho (ACT) incluem benefícios específicos para esses profissionais, com o objetivo de compensar as condições de trabalho exigentes e assegurar a saúde e o bem-estar da categoria ALMEIDA (2023).

Um dos principais benefícios específicos concedidos aos profissionais de enfermagem é o adicional de insalubridade, que busca compensar a exposição constante a agentes biológicos e químicos. A legislação brasileira prevê que esses profissionais têm direito a receber um percentual sobre o salário base, que varia de acordo com o grau de insalubridade identificado, podendo ser de 10%, 20% ou 40%. Esse benefício visa proteger a saúde dos enfermeiros e técnicos, além de representar um reconhecimento dos riscos a que estão expostos ALMEIDA (2023).

As convenções coletivas também podem estabelecer uma jornada de trabalho reduzida para enfermeiros e técnicos de enfermagem, especialmente em contextos de alta exposição ao risco ou de grande sobrecarga física. Em alguns estados, a jornada máxima para esses profissionais foi reduzida para 30 horas semanais, possibilitando uma melhor recuperação física e mental e contribuindo para a diminuição do desgaste e da exaustão ALMEIDA (2023).

Devido à necessidade de funcionamento contínuo dos serviços de saúde, é comum que enfermeiros e técnicos de enfermagem trabalhem em turnos noturnos. Para compensar esse horário atípico, os profissionais recebem o adicional noturno, que incide sobre as horas trabalhadas entre 22h e 5h. Esse adicional é essencial para motivar os profissionais a aceitarem escalas noturnas, garantindo que o atendimento médico seja oferecido 24 horas por dia ALMEIDA (2023).

Outro benefício frequentemente garantido aos profissionais de enfermagem, por meio de convenções coletivas, é o auxílio alimentação. Dado o alto custo de vida e a necessidade de uma alimentação adequada para enfrentar jornadas extensas, esses profissionais frequentemente recebem auxílios, seja na forma de vale-alimentação ou de cestas básicas. Esse benefício auxilia na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias ALMEIDA (2023).

Os benefícios específicos são fundamentais não só para compensar os riscos e desgastes do trabalho na enfermagem, mas também para a valorização e retenção desses profissionais no mercado. Hospitais e clínicas que oferecem pacotes de benefícios mais robustos e jornadas mais equilibradas conseguem atrair e reter enfermeiros e técnicos de enfermagem qualificados, o que resulta em menor rotatividade e em melhor qualidade do atendimento ALMEIDA (2023).

As condições de trabalho e os benefícios específicos para enfermeiros e técnicos de enfermagem refletem a importância desses profissionais para o sistema de saúde e a necessidade de um olhar cuidadoso para os aspectos que impactam sua saúde e bem-estar. As convenções coletivas e os acordos trabalhistas são essenciais para regular esses direitos, funcionando como mecanismos que equilibram as demandas do trabalho e a valorização dos profissionais. Esses benefícios não apenas compensam o desgaste físico e emocional do trabalho, mas também contribuem para a satisfação e retenção dos profissionais de enfermagem, garantindo uma assistência de saúde de qualidade ALMEIDA (2023).

2.9 A FALTA DA CONVENÇÃO PARA EMPREGADA DOMESTICA

O setor de trabalho doméstico é caracterizado por relações laborais com especificidades que o diferenciam de outros setores, especialmente no que diz respeito ao acesso a direitos trabalhistas. A falta de uma convenção coletiva de trabalho para empregados domésticos representa um desafio significativo, tanto para empregadores quanto para trabalhadores, dificultando a padronização de condições de trabalho, benefícios e garantias de proteção. Este referencial teórico aborda os impactos da ausência de uma convenção coletiva para esse setor AVILA (2020).

Historicamente, o trabalho doméstico no Brasil foi marcado por informalidade e pela ausência de direitos garantidos. Embora a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, e a Lei Complementar nº 150, de 2015, tenham representado avanços importantes ao estender direitos trabalhistas básicos aos empregados domésticos, a ausência de uma convenção coletiva específica ainda limita o alcance das regulamentações. Convenções coletivas costumam negociar condições de trabalho adaptadas a cada setor e, no caso dos domésticos, poderiam incluir benefícios adicionais ou definir padrões específicos, como horas extras, reajustes salariais e normas de segurança.

A convenção coletiva de trabalho poderia estabelecer benefícios como planos de saúde, auxílio-alimentação e bonificações, que são comuns em outras categorias. No entanto,

em sua ausência, os trabalhadores domésticos ficam restritos aos benefícios garantidos pela CLT e pela legislação específica, que são limitados. Isso deixa esses profissionais em uma situação de vulnerabilidade, especialmente em comparação com trabalhadores de outras áreas que possuem representação sindical mais estruturada e benefícios complementares negociados.

Em áreas onde existe a convenção coletiva, benefícios como auxílio-creche, vale-transporte estendido e alimentação são frequentemente oferecidos. No entanto, para os trabalhadores domésticos, a ausência de negociações coletivas impede o acesso a esses direitos, o que impacta negativamente sua qualidade de vida e segurança financeira AVILA (2020).

A falta de uma convenção coletiva deixa os trabalhadores domésticos vulneráveis, especialmente em questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho. Em outras áreas, são estabelecidas normas de segurança adaptadas às particularidades dos serviços, mas no setor doméstico essa discussão ainda está em estágios iniciais. Esses trabalhadores enfrentam riscos como lesões, problemas relacionados ao esforço repetitivo e exposição a produtos químicos de limpeza, mas raramente têm acesso a equipamentos de proteção ou a treinamentos que os ajudem a prevenir acidentes AVILA (2020).

Trabalhadores domésticos responsáveis por tarefas de limpeza pesada podem entrar em contato com produtos químicos, mas, geralmente, não existem regulamentações específicas ou exigência de treinamentos voltados para a proteção desses profissionais. Já em setores onde há convenções coletivas, a utilização de equipamentos de proteção e as normas sobre o manuseio de substâncias químicas são discutidas e acordadas entre empregador e empregados, visando a redução desses riscos. Empregadas domésticas não são obrigadas a realizar exames admissionais ou demissionais, o que reduz as garantias de segurança no ambiente de trabalho. Exames médicos só são solicitados em casos de acidente de trabalho ou afastamento por motivo de doença. Nessas situações, exige-se que a trabalhadora seja avaliada por seu médico e pelo médico do trabalho antes de retornar às suas atividades laborais AVILA (2020).

A ausência de uma convenção coletiva de trabalho para o setor doméstico representa uma limitação significativa para a consolidação de condições de trabalho mais justas e seguras. Tanto trabalhadores quanto empregadores enfrentam desafios que poderiam ser minimizados com uma padronização acordada, que não só protegeria os direitos dos empregados, mas também proporcionaria maior segurança para os empregadores na gestão das relações laborais. A construção de uma convenção coletiva específica para o setor doméstico poderia representar um passo importante para reduzir a vulnerabilidade e promover maior equilíbrio nas relações de trabalho AVILA (2020).

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia é uma ciência que estuda os métodos dos trabalhos científicos, ela também é a aplicação de métodos e técnicas para realizar uma pesquisa. Sendo assim, segundo Silva, Castro-Silva e Moura (2018), a metodologia qualitativa é descrita como um conjunto de práticas que permitem capturar as experiências e percepções dos indivíduos na área da saúde, ressaltando a necessidade de uma formação adequada para lidar com a subjetividade e a complexidade dos dados qualitativos.

Conforme Fernandes (2018), a metodologia é abordada como um conjunto de técnicas e procedimentos que orientam a pesquisa, enfatizando a importância da escolha adequada das metodologias para a produção de conhecimento sobre inovação.

De acordo com Lima e Miotto (2007), a metodologia bibliográfica é definida como um procedimento que envolve a seleção, análise e interpretação de fontes já existentes, sendo fundamental para a fundamentação teórica de novas investigações científicas

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

A abordagem deste trabalho baseia-se na pesquisa bibliográfica exploratória qualitativa, com a aplicação de um estudo de caso. Bartlett e Vavrus (2017) descrevem o estudo de caso como uma abordagem empírica voltada a explorar detalhadamente um fenômeno atual (o caso) dentro de seu contexto real, especialmente quando as fronteiras entre o fenômeno e seu contexto são difíceis de distinguir. Em resumo, a escolha pelo estudo de caso se justifica quando se busca entender um exemplo específico da realidade, reconhecendo que esse entendimento inclui as condições contextuais que influenciam o caso em questão.

Conforme mencionado por Silva (2022) pesquisa qualitativa busca entender a diversidade de significados e sentidos que moldam as subjetividades dos indivíduos em sua interação com o contexto social Rodrigues (2016). Na pesquisa qualitativa, considera-se que a realidade é múltipla e subjetiva, com as percepções e experiências dos indivíduos representando

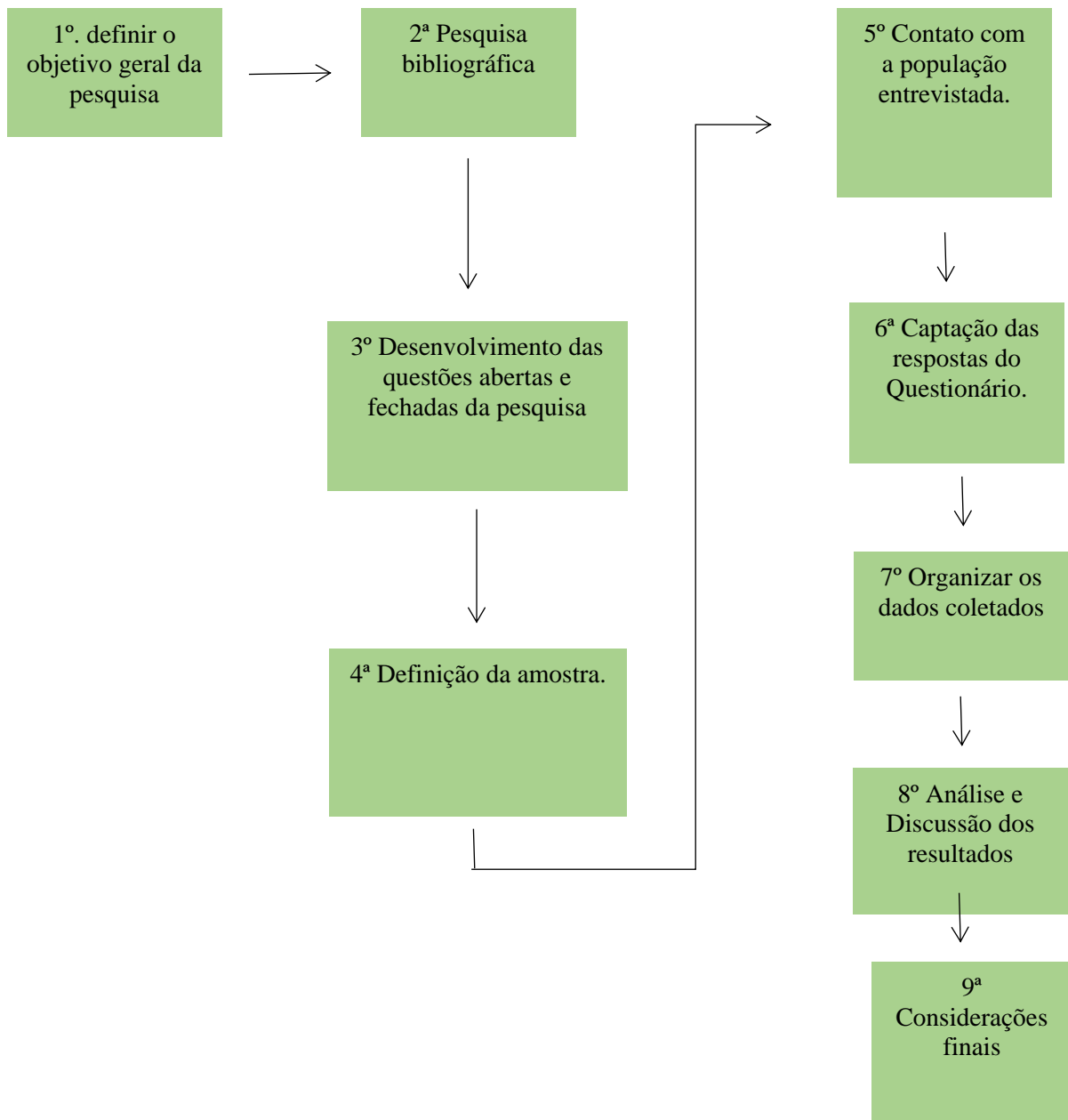
elementos valiosos e significativos para a investigação. A construção da realidade ocorre de forma colaborativa entre pesquisador e pesquisado, com base nas experiências individuais de cada participante PATIAS E HOHENDIRFF (2019).

3.2 ESTUDO DE CASO

Neste estudo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica com base em artigos científicos para construir o referencial teórico. A abordagem exploratória será aplicada com de forma qualitativa, e será utilizado um questionário adaptado aplicado nos departamentos pessoais dos escritórios de contabilidade do Estado de Mato Grosso/MT. O objetivo é entender como as decisões das convenções coletivas de trabalho afetam o setor. A metodologia inclui aplicação de questionário com profissionais de recursos humanos e do departamento pessoal, que, com suas experiências práticas, fornecem uma visão detalhada das adaptações necessárias para cumprir as cláusulas das convenções coletivas. O estudo busca identificar variações nas práticas de gestão e nos desafios enfrentados, considerando o setor e o porte das empresas.

A coleta de dados foi realizada por meio da divulgação de formulário em grupos profissionais de departamento pessoal de Mato Grosso, utilizando plataformas como WhatsApp, LinkedIn e CRC/MT. Segue uma linha temporal que demonstra como a pesquisa bibliográfica exploratória foi realizada.

Figura 1 - Fluxograma das etapas da pesquisa exploratória



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O público-alvo dessa pesquisa são os profissionais que atuam no departamento pessoal dos escritórios de contabilidade, gestores de RH, analistas de departamento pessoal e contadores localizados no Estado de Mato Grosso. Esses profissionais responderam ao questionário

adaptado com onze perguntas fechadas. O questionário foi estruturado para coletar informações relevantes sobre a amostra pesquisada e sua representatividade no estudo. Na primeira parte do questionário, há uma questão inicial que trata do termo de consentimento, garantindo que os participantes concordem voluntariamente em participar da pesquisa. A segunda parte do questionário é composta por três perguntas direcionadas à caracterização da população pesquisada. Essa seção busca identificar a localização do escritório contábil, o tempo de atuação do profissional no cargo que ocupa atualmente, bem como traçar o perfil predominante dos clientes atendidos pelo respectivo escritório.

As demais questões do questionário têm como objetivo investigar os principais desafios enfrentados pelos profissionais da contabilidade no que diz respeito à aplicação prática da Convenção Coletiva de Trabalho, especialmente no contexto de suas rotinas e responsabilidades laborais. São explorados aspectos como o cumprimento de prazos, a observância das obrigações legais, a elaboração da folha de pagamento e demais processos operacionais. Além disso, busca-se compreender a percepção dos profissionais sobre a clareza e aplicabilidade das cláusulas estabelecidas nas convenções, bem como o nível de conhecimento acerca das normas e legislações vigentes.

O questionário foi aplicado através da ferramenta tecnológica Google Forms e divulgado nos canais, CRC/MT, WhatsApp e LinkedIn. Em função do exposto, a caracterização da amostra é não probabilística. Os resultados da pesquisa foram tabulados para interpretação e análise dos dados, permitindo uma visão clara sobre a representatividade da amostra e os impactos das decisões de convenção coletiva no departamento pessoal

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

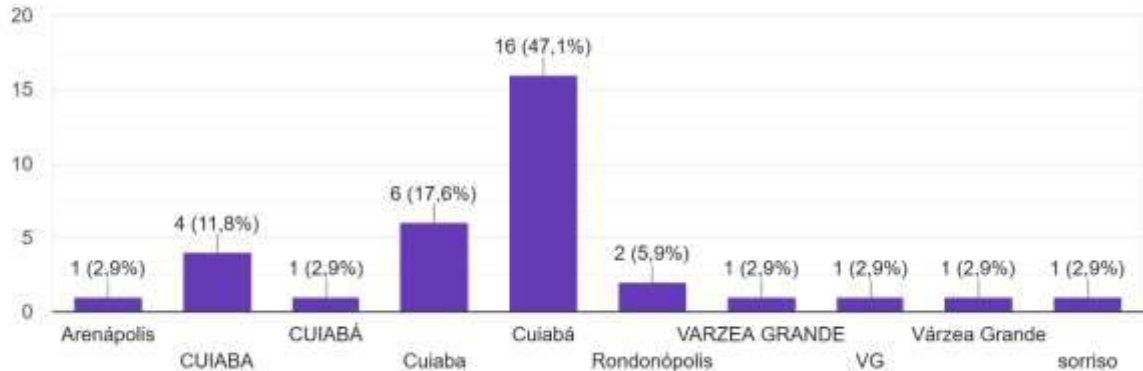
Para a realização da pesquisa exploratória, foi elaborado um questionário (vide apêndice) contendo doze questões ao todo, adaptadas para obter informações relevantes sobre a população e amostra do estudo. O questionário foi desenvolvido utilizando a ferramenta de formulários do Google Forms, garantindo praticidade na coleta de dados. A pesquisa teve como foco os profissionais que atuam no departamento pessoal dos escritórios de Mato Grosso/MT.

O formulário foi distribuído diretamente aos participantes, e até a data de fechamento da pesquisa, foram obtidas 34 respostas, proporcionando uma visão representativa da amostra analisada. Os dados coletados foram organizados e tabulados para interpretação e análise, permitindo compreender as características da população pesquisada e os desafios enfrentados pelos escritórios de contabilidade no contexto dos impactos das decisões de convenção coletiva no departamento pessoal

Gráfico 1 - Localização dos escritórios de contabilidade

Em qual cidade de Mato Grosso o seu escritório está localizado?

34 respostas



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 1, as cidades do estado de Mato Grosso que aparecem são:

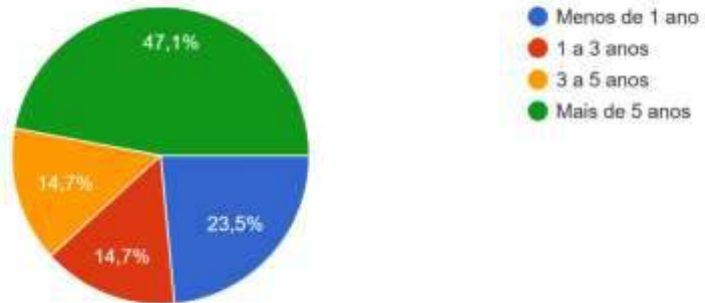
Uma concentração significativa dos escritórios em Cuiabá que representa 79,4% das ocorrências (27 contagens), a cidade domina os registros, sugerindo uma centralização dos eventos ou dados analisados.

Já Várzea Grande aparece com 8,7% (3 contagens), embora menor que Cuiabá, ainda tem relevância, possivelmente por proximidade geográfica e influência regional, enquanto Rondonópolis tem 5,9% (2 contagens), reforçando seu papel estratégico, possivelmente ligado ao setor agrícola e industrial.

Por fim, Sorriso e Arenápolis apresentam 2,9% cada (1 contagem), indicando uma presença mínima no conjunto de dados.

Gráfico 2 – Tempo de atuação no departamento pessoal

Qual é o seu tempo de atuação no departamento pessoal?
34 respostas

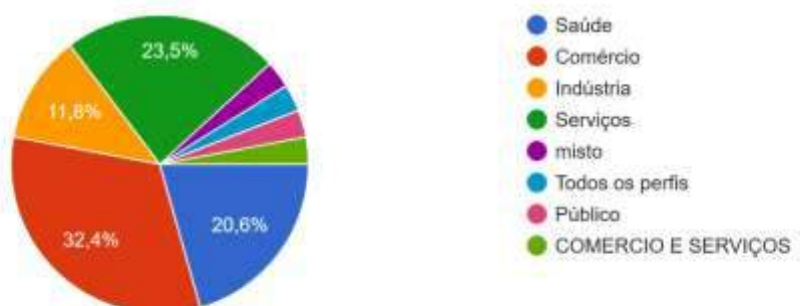


Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 2, os entrevistados foram questionados sobre o tempo de atuação no departamento pessoal. Os resultados revelam que 47,1% dos respondentes possuem mais de 5 anos de experiência na área, evidenciando uma predominância de profissionais experientes. Por outro lado, 23,5% indicaram menos de 1 ano de atuação, o que demonstra a presença de recém-ingressos no setor. Além disso, 14,7% afirmaram ter entre 1 e 3 anos de experiência, enquanto 14,3% relataram atuação entre 3 e 5 anos, compondo um grupo intermediário na distribuição de experiência dos entrevistados.

Gráfico 3 – Perfil de clientes atendidos pelos escritórios

Qual é o perfil majoritário de clientes atendidos pelo seu escritório?
34 respostas



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

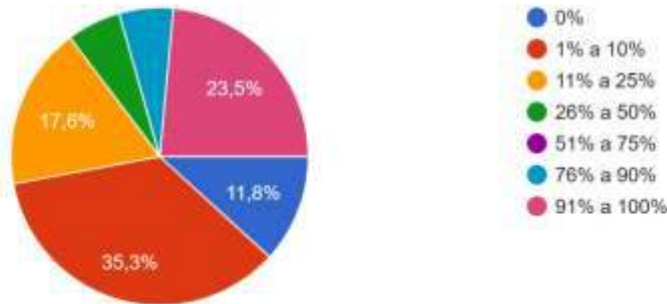
Com base nos dados apresentados no gráfico 3, os resultados indicam que o segmento de Comércio permanece como o mais representativo, correspondendo a 32,4% dos clientes atendidos pelos escritórios de contabilidade. Em seguida, o setor de Serviços registra 23,5% dos atendimentos. Já os segmentos relacionados à Saúde abrangem 20,6% dos clientes, enquanto a Indústria representa 11,8% da demanda.

Além disso, algumas respostas sugerem uma distribuição mais equilibrada entre diferentes categorias, incluindo Comércio e Serviços 2,9%, todos os perfis 2,9%, setor público 2,9% e modelo misto 2,9%, evidenciando a diversidade de atuação dos escritórios de contabilidade.

Gráfico 4 – Percentual de empresas sindicalizadas

Em relação a carteira de clientes do escritório de contabilidade, qual o percentual de empresas que são sindicalizadas?

34 respostas



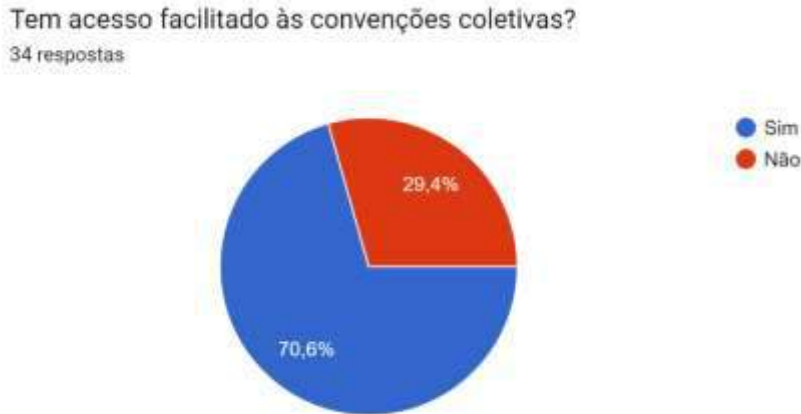
Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 4, 35,3% dos respondentes afirmaram que entre 1% e 10% de seus clientes são sindicalizados. Em seguida, 23,5% indicaram que esse percentual está entre 91% e 100%, enquanto 17,6% declararam que entre 11% e 25% das empresas atendidas fazem parte de sindicatos. Além disso, 11,8% dos participantes afirmaram não possuir clientes sindicalizados 0%.

Outras faixas também foram registradas 5,9% dos respondentes apontaram um percentual entre 76% e 90%, enquanto a mesma proporção indicou um índice entre 26% e 50%.

Isso mostra que há uma diversidade significativa entre os escritórios de contabilidade no que diz respeito à sindicalização dos clientes, sugerindo que alguns atendem majoritariamente empresas sindicalizadas, outros trabalham com uma carteira mais variada.

Gráfico 5 – Acesso a convenção coletiva



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 5, os resultados da pesquisa revelam que 70,6% dos entrevistados relatam ter acesso facilitado às convenções coletivas, enquanto 29,4% afirmam que não dispõem dessas informações de maneira simplificada.

Diante desse cenário, fica evidente que a acessibilidade às convenções coletivas desempenha um papel fundamental no fortalecimento da participação dos trabalhadores nas negociações sindicais. Por isso, é essencial implementar estratégias eficazes que ampliem a divulgação dessas informações, garantindo que todos tenham conhecimento adequado sobre seus direitos e deveres no ambiente de trabalho.

Quadro 1 – Compreensão das cláusulas das convenções coletivas

As cláusulas das convenções coletivas são claras e de fácil compreensão para sua aplicação? sim ou não, se não porquê?	
Resposta	Comentário
Sim	Sim Sim fáceis Sim, pois contém muito conteúdo. Sim, mas fica de entendimento, dependendo do artigo. Às vezes, muitas falas técnicas.

<p>Não</p>	<p>Não, muitas deixam várias interpretações. Não, pois algumas trazem mais de uma interpretação. Não, é terrível o atendimento dos sindicatos, não conseguem nem passe uma orientação. Não, algumas tem o texto confuso levando a erro, precisa ligar no pra confirmar. Não são. Percebo um despreparo por maior parte dos sindicatos. Muitas vezes com informações que não condiz com a CLT. Não Não, Muito Rodeios para mostrar as informações de salários. Algumas sim. Não, em sua grande maioria não tem detalhes que fazem parte do processo.</p>
------------	---

Fonte: Tabela adaptado pela autora (2025).

A análise do quadro revela que, embora uma parcela significativa dos entrevistados considere as cláusulas das convenções coletivas de fácil compreensão, há um número expressivo de relatos apontando dificuldades na interpretação e aplicação. Os principais desafios envolvem imprecisão nos textos, ausência de detalhes essenciais e inconsistências nas orientações fornecidas pelos sindicatos. Esse cenário evidencia a necessidade de maior objetividade e padronização das cláusulas, além de melhorias na comunicação entre sindicatos e empresas, garantindo uma compreensão mais clara e eficaz dos acordos firmados.

Gráfico 6 – Acesso a convenção coletiva

Quais são os maiores desafios enfrentados na adaptação às novas cláusulas das convenções coletivas?
 34 respostas



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 6, os principais desafios enfrentados incluem a resistência dos clientes às mudanças 64,7%, o que pode dificultar a implementação

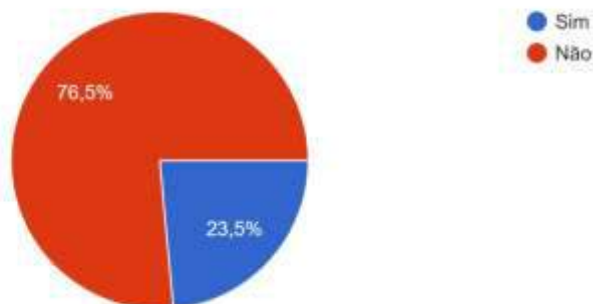
de novas diretrizes. Além disso, a falta de clareza nas cláusulas 17,6% leva a interpretações divergentes, tornando a aplicação dos termos mais complexa.

Outro obstáculo identificado é o alto custo para os escritórios acompanharem as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) 11,8%, uma vez que a adaptação às novas regras implica despesas adicionais. Por outro lado, uma pequena parcela dos entrevistados 5,8% relatou não enfrentar dificuldades até o momento.

Esses desafios reforçam a necessidade de uma comunicação clara e eficiente entre sindicatos, empresas e trabalhadores. A melhoria na transparência das cláusulas pode ser alcançada por meio de orientações detalhadas, enquanto a resistência dos clientes exige estratégias de adaptação que minimizem impactos negativos. Além disso, o custo de adequação às convenções coletivas pode ser otimizado por meio de planejamento financeiro e revisão de processos.

Gráfico 7 – Problemas jurídicos por dificuldades de interpretação das convenções coletivas

Já enfrentou problemas jurídicos por dificuldades de interpretação ou cumprimento das convenções coletivas?
34 respostas



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 7, o alto percentual de entrevistados que não enfrentaram problemas jurídicos pode indicar que, na maioria dos casos, há mecanismos eficientes de interpretação e aplicação das convenções coletivas, tais como: Orientação jurídica adequada, Acesso a suporte legal para esclarecer dúvidas e evitar conflitos. Clareza nas cláusulas, Termos bem definidos reduzem a possibilidade de interpretações equivocadas. Práticas internas

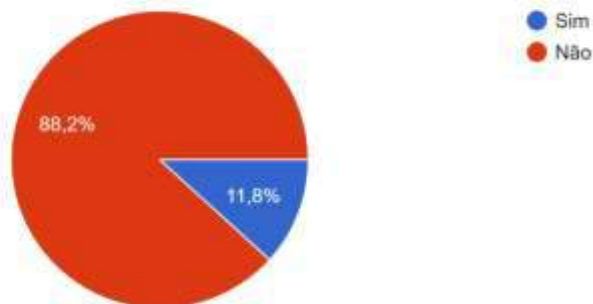
bem estruturadas, Empresas que seguem protocolos claros de implementação tendem a minimizar disputas legais.

Por outro lado, os 23,5% que enfrentaram problemas jurídicos mostram que, apesar do cenário geral positivo, ainda há desafios a serem superados. As dificuldades podem estar relacionadas a: Termos que permitem múltiplas interpretações podem gerar disputas legais. A ausência de mecanismos eficazes para garantir o cumprimento das convenções pode resultar em litígios. Resistência à adaptação, algumas empresas podem encontrar dificuldades na implementação das novas regras.

A análise demonstra que, embora a maioria dos entrevistados não tenha enfrentado problemas jurídicos, uma parcela significativa ainda encontra obstáculos na interpretação e cumprimento das convenções coletivas. Para reduzir essa incidência, é essencial fortalecer a transparência nas cláusulas, ampliar o suporte jurídico e investir em processos de fiscalização mais eficazes. Essas medidas podem contribuir para um ambiente de trabalho mais seguro e alinhado com as normas estabelecidas.

Gráfico 8 – Profissionais exclusivo para as convenções coletivas

Existe na empresa um profissional dedicado exclusivamente às convenções coletivas?
34 respostas



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com bases apresentados no gráfico 8, os dados indicam que 88,2% das empresas não possuem um profissional dedicado exclusivamente às convenções coletivas, enquanto apenas 11,8% contam com esse especialista. Esse cenário aponta para uma abordagem predominante em que a gestão das convenções coletivas é realizada por profissionais que acumulam outras funções dentro da empresa.

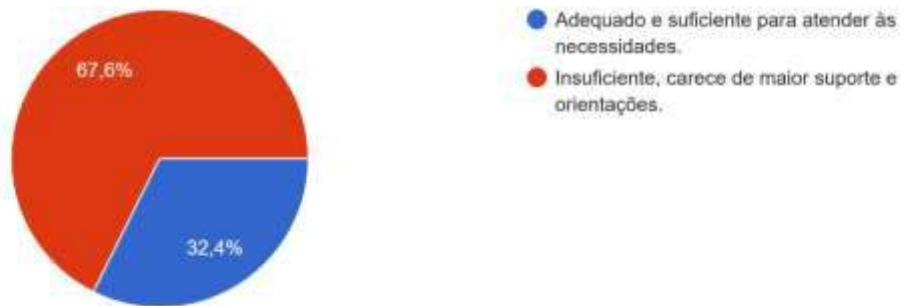
A ausência de um profissional exclusivo para convenções coletivas pode ter implicações significativas, tais como: Menor acompanhamento das negociações sindicais, dificuldades na atualização de normas, a falta de uma pessoa dedicada pode resultar em atrasos na adaptação às mudanças contratuais, impacto na comunicação interna.

Por outro lado, as empresas que contam com um especialista 11,8% podem ter vantagens como maior precisão na aplicação das convenções, melhor alinhamento com sindicatos e menor risco de problemas jurídicos.

Gráfico 9 – Suporte oferecido pelos sindicatos

Na sua opinião, como você avalia o suporte oferecido pelos sindicatos para auxiliar na adaptação às alterações das convenções coletivas?

34 respostas



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 9, os dados indicam que 67,6% dos entrevistados consideram o suporte sindical insuficiente e que carece de maior apoio e orientação, enquanto 32,4% avaliam que ele é adequado e suficiente. Essa distribuição revela que a maioria dos participantes sente a necessidade de um suporte mais amplo e estruturado para enfrentar as mudanças impostas pelas convenções coletivas.

Por outro lado, os 32,4% que consideram o suporte adequado podem estar inseridos em segmentos nos quais há maior disponibilidade de informações, melhor assistência jurídica ou um maior envolvimento sindical na orientação dos trabalhadores.

Gráfico 10 – Decisão do STF (setembro/2023)

Com a decisão do STF (Setembro/2023) que permite a cobrança da contribuição assistencial para todos os trabalhadores da categoria, inclusive não...ntabilidade tem lidado com esses novos desafios?

34 respostas



Fonte: Gráfico adaptado pela autora (2025).

Com base nos dados apresentados no gráfico 10, os dados indicam diferentes formas de adaptação à decisão do STF. 41,2% dos entrevistados seguem as orientações dos sindicatos, realizando homologações sempre que exigidas. Por outro lado, 23,5% afirmam não ter sentido impacto significativo até o momento. Já 20,6% relataram resistência por parte dos clientes e seus funcionários quanto à cobrança da contribuição assistencial. Além disso, 11,8% ainda têm dúvidas sobre a obrigatoriedade das homologações e da contribuição assistencial, enquanto 2,9% buscaram orientação jurídica para lidar com exigências divergentes apresentadas pelos sindicatos.

A decisão do STF trouxe desafios para a implementação da contribuição assistencial, impactando empresas e trabalhadores em diferentes graus. Para minimizar conflitos e facilitar a adaptação, é fundamental que as empresas invistam em comunicação clara, suporte jurídico e alinhamento estratégico com os sindicatos. Essas medidas podem contribuir para a aceitação da nova norma e reduzir incertezas sobre sua aplicação.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados coletados revelam um cenário de desafios enfrentados pelos profissionais do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade em Mato Grosso no que diz respeito à aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O estudo demonstra que questões como clareza das cláusulas, suporte sindical insuficiente e resistência às mudanças são pontos centrais de preocupação para esses profissionais

Um dos achados mais significativos é a dificuldade na interpretação das cláusulas das convenções coletivas. Embora uma parcela dos entrevistados considere as cláusulas claras, um número relevante aponta ambiguidade na redação, que pode gerar interpretações divergentes. Essa falta de padronização acarreta insegurança jurídica e dificuldades na implementação das normas no cotidiano dos profissionais.

A ausência de um especialista dedicado às convenções coletivas em grande parte dos escritórios contribui para esse problema. Com 88,1% dos entrevistados afirmando não contar com um profissional exclusivo, é evidente que há uma lacuna na estrutura organizacional dos escritórios para garantir maior precisão na aplicação das convenções. Esse fator pode resultar em erros na folha de pagamento, descumprimento de prazos e falhas na observância das obrigações legais, exigindo maior atenção e treinamento dos profissionais da área.

O suporte sindical insuficiente, apontado por 64,3% dos entrevistados, reflete um problema sistêmico na comunicação entre sindicatos e profissionais de contabilidade. A falta de orientação clara sobre as convenções coletivas pode levar a erros na interpretação e aplicação das normas. Isso reforça a necessidade de estratégias que melhorem a relação entre sindicatos e escritórios, garantindo maior acessibilidade às informações e suporte jurídico eficaz.

Adicionalmente, a resistência dos clientes às mudanças impostas pela convenção coletiva aparece como um fator relevante. 59,5% dos entrevistados relataram dificuldades na aceitação das novas exigências, o que pode gerar conflitos na implementação. Esse dado indica que há um impacto direto na gestão de processos, demandando uma abordagem mais eficaz de adaptação e comunicação para minimizar os problemas.

Os resultados sugerem que a padronização das cláusulas, o fortalecimento do suporte sindical e a melhoria na comunicação entre sindicatos, escritórios e profissionais são essenciais para reduzir desafios e otimizar a aplicação das convenções coletivas. Investir em treinamento e qualificação pode contribuir para minimizar interpretações equivocadas e assegurar maior conformidade com as regras estabelecidas. Além disso, a implementação de canais mais acessíveis para consulta e suporte jurídico pode ajudar a mitigar incertezas.

A análise dos dados revela que, apesar dos avanços na estruturação das convenções coletivas, há lacunas significativas na compreensão e aplicação das normas, impactando diretamente os profissionais da área contábil. A ausência de um especialista exclusivo, a falta de clareza nas cláusulas e o suporte sindical deficiente dificultam a implementação eficiente das convenções coletivas.

Portanto, recomenda-se que os sindicatos aprimorem a transparência e acessibilidade das convenções, que os escritórios invistam em treinamento e especialização, e que sejam adotadas estratégias de adaptação para minimizar impactos negativos e garantir maior segurança jurídica na gestão contábil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Esta pesquisa busca responder quais são as percepções dos profissionais do departamento pessoal no estado de Mato Grosso sobre o impacto das convenções coletivas em suas rotinas e processos? Diante dos resultados, este estudo evidencia a importância das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e como suas decisões impactam diretamente o Departamento Pessoal. A pesquisa exploratória revelou desafios significativos relacionados à interpretação das cláusulas, ao suporte sindical limitado e à resistência das empresas (clientes dos escritórios de contabilidade) às mudanças, tornando um processo complexo e, por vezes, oneroso em função de exposição a riscos.

A ausência de um profissional especializado na aplicação das CCT foi apontada como um dos fatores que dificultam a implementação eficiente das alterações. Além disso, ficou evidente que a comunicação entre sindicatos, escritórios de contabilidade e empresas necessita de aprimoramento para evitar interpretações divergentes, minimizar conflitos e garantir maior segurança jurídica na gestão trabalhista.

Diante desses aspectos, este trabalho reforça a necessidade de investimentos em capacitação profissional e no desenvolvimento de estratégias de adaptação às mudanças previstas nas convenções coletivas. A padronização das cláusulas e a ampliação do suporte sindical são medidas fundamentais para otimizar a aplicação dessas normativas. Conclui-se que o fortalecimento do diálogo entre sindicatos, empregadores e profissionais do setor pode contribuir significativamente para uma gestão mais eficiente, transparente e alinhada às regulamentações vigentes, promovendo um ambiente de trabalho mais organizado e seguro para todos os envolvidos.

Diante dos resultados obtidos, identificam-se novas oportunidades de investigação que podem ampliar a compreensão sobre a aplicação das Convenções Coletivas de Trabalho no contexto contábil e organizacional.

Sugere-se que futuras pesquisas explorem a percepção de gestores e empresários sobre o papel do Departamento Pessoal na implementação das CCT, a fim de compreender os desafios enfrentados pela alta gestão diante das normas coletivas e sua articulação com as equipes operacionais.

Outra possibilidade relevante seria a realização de estudos comparativos entre empresas que possuem profissionais especializados nas CCT e aquelas que não contam com esse suporte, avaliando os impactos na segurança jurídica, na adaptação às mudanças e na redução de passivos trabalhistas.

Além disso, recomenda-se investigar a efetividade das estratégias de comunicação entre sindicatos, escritórios de contabilidade e empresas, com o intuito de propor mecanismos mais claros e acessíveis que reduzam interpretações ambíguas e favoreçam o cumprimento das normas coletivas.

Também seria pertinente analisar o papel da capacitação contínua dos profissionais de Departamento Pessoal no entendimento das cláusulas das convenções, investigando como isso afeta a tomada de decisões e a rotina de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LUCIO, C. G.. (2020). A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. *Estudos Avançados*, 34(98), 127–142.

XAVIER, Jessika Mayara Resplande; FILHO, Gilson Ribeiro Carvalho. Direito coletivo do trabalho: estudo de caso convenção coletiva dos empregados do comércio do estado do Tocantins.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo; RIBAS, Sérgio Eduardo de Menezes. Validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho em face das normas previstas na reforma trabalhista. *Rev Interfaces*, v. 9, n. 2, p. 997-1007, 2021.

CORDEIRO, Maryana Linhares. **Convenção coletiva de trabalho como mecanismo de flexibilização. Brasil e Portugal**. 2019. Dissertação de Mestrado.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, p. e2, 2020.

CARDOSO, Adalberto. Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas. *Dados*, v. 67, p. e20210177, 2023.

SANTOS, Regina Maria dos et al. História e perspectivas da organização dos enfermeiros nos movimentos sindicais. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 59, p. 89-94, 2006.

DE ALMEIDA, Daniel Ferrer et al. A negociação coletiva em defesa da saúde e segurança do trabalho. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 24, 2023.

LÚCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 127-142, 2020.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Negociação coletiva: tratamento teórico e prática. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, p. 49-62, 1991.

FREITAS, Genival Fernandes de; FUGULIN, Fernanda Maria Togeiro; FERNANDES, Maria de Fátima Prado. A regulação das relações de trabalho e o gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 40, p. 434-438, 2006.

PEDROSO, Marcia Soares; DE SOUZA, Caroline Mendes; BARCELOS, Paula Bonifácio. Faculdade Capivari-fucap trabalho de conclusão do curso de ciências contábeis o departamento de pessoal e suas principais obrigações: um estudo de caso na orprocon empresa contábil.2018)

MOURA, Roberto; DE LEMOS GIRÃO, Josiane. Obrigações contábeis no departamento pessoal. **Revista de trabalhos acadêmico-campus Niterói**, n. 1, 2015.

BRÓGIO, Raíssa Cristiane da Silva; MELLO, Ricardo Bernardes de. Importância do Profissional de Departamento Pessoal e a Relação com a Contabilidade da Empresa. In: **II Congresso Internacional do Grupo Unis**. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016.

DE OLIVEIRA, Mário César Sousa et al. Substituição previdenciária patronal pela contribuição sobre a receita bruta: análise no setor da construção civil. **Ágora: revista de divulgação científica**, v. 22, n. 2, p. 105-125, 2017.

Bartlett, L., & Vavrus, F. (2017). Estudos de caso comparado. *Educação & Realidade*, 42, 899-920.

RODRIGUES, Cicera Sineide Dantas. Tessituras da racionalidade pedagógica na docência universitária: narrativas de professores formadores. Tese (Doutorado em Educação). 259f. Universidade Estadual do Ceará, 2016. Fortaleza, 2016.

SILVA, D. C. D., MARTINS, F. R. F., Silva, T. M. R., & Nunes, J. B. C. (2022).

Características de pesquisas qualitativas: estudo em teses de um programa de pós-graduação em educação. *Educação em Revista*, 38, e26895.

PATIAS, Naiana Dapieve; HOHENDORFF, Jean Von. Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. *Psicologia em estudo*, 2019, 24: e43536

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque, et al. Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 2013, 51: 745-764.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia & Sociedade**, v. 32, p. e020008, 2020.

BRITES, Jurema. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. **Cadernos pagu**, p. 91-109, 2007.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 08 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-229-28-fevereiro-1967-351770-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 08 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 21.761, de 13 de agosto de 1932. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 ago. 1932. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>

Acesso em: 08 out. 2024.

Supremo Tribunal Federal (STF). "STF declara constitucionalidade da contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados". Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=506130&ori=1>

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO NO ESTUDO DE CASO.

<p>1. Em qual cidade de Mato Grosso o seu escritório está localizado?</p> <p>2. Qual é o seu tempo de atuação no departamento pessoal? () Menos de 1 ano () 1 a 3 anos () 3 a 5 anos () Mais de 5 anos</p> <p>3. Qual é o perfil majoritário de clientes atendidos pelo seu escritório? () Saúde () Comércio () Indústria () Serviços () Outros: _____</p> <p>4. Em relação a carteira de clientes do escritório de contabilidade, qual o percentual de empresas que são sindicalizadas? () 0% () 1% a 10% () 11% a 25% () 26% a 50% () 51% a 75% () 76% a 90% () 91% a 100%</p> <p>5. Tem acesso facilitado às convenções coletivas? () Sim () Não</p> <p>6. As cláusulas das convenções coletivas são claras e de fácil compreensão para sua aplicação? sim ou não, se não porquê?</p> <p>7. Quais são os maiores desafios enfrentados na adaptação às novas cláusulas das convenções coletivas?</p> <p>8. () Falta de clareza nas cláusulas () Resistência dos clientes em atender as mudanças () Custos elevados para o escritório para acompanharas CCT () Outros: _____</p> <p>9. Já enfrentou problemas jurídicos por dificuldades de interpretação ou cumprimento das convenções coletivas? () Sim () Não</p> <p>10. Existe na empresa um profissional dedicado exclusivamente às convenções coletivas? () Sim () Não</p> <p>11. Na sua opinião, como você avalia o suporte oferecido pelos sindicatos para auxiliar na adaptação às alterações das convenções coletivas? () Adequado e suficiente para atender às necessidades () Insuficiente, carece de maior suporte e orientações</p> <p>12. Com a decisão do STF (setembro/2023) que permite a cobrança da contribuição assistencial para todos os trabalhadores da categoria, inclusive</p>

não sindicalizados, e a exigência de homologações sindicais para rescisões com mais de um ano, como o seu escritório de contabilidade tem lidado com esses novos desafios?

- Estamos seguindo as orientações dos sindicatos e realizando as homologações quando exigidas
- Encontramos resistência dos clientes (e seus funcionários) em relação à cobrança da contribuição assistencial
- Temos buscado orientação jurídica para lidar com exigências divergentes dos sindicatos
- Ainda temos dúvidas sobre a obrigatoriedade das homologações e da contribuição
- Não tivemos impacto significativo até o momento

Outros: _____