Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

# A AÇÃO CONJUNTA DOS SETORES CONTÁBIL E RECURSOS HUMANOS NA DEMISSÃO DOS COLABORADORES EM ÉPOCA DE CRISE ECONÔMICA

**ANA MARIA SILVA**[1]
**JAILSON DA SILVA PINTO**[2]
**ELIZA HELENA ERCOLIN**[3]

**Resumo:** Os departamentos de recursos humanos e contabilidade são setores estratégicos de toda organização, entretanto, com o cenário econômico atual do Brasil, há um conflito entre os dois, pois enquanto um mostra que se deve enxugar a folha de pagamento para diminuir custos e aumentar o lucro o outro se preocupa em manter o colaborador e aprimorá-lo. O artigo a seguir procura mostrar como resolver esse problema visando que o colaborador não é somente número, mas sim um dos maiores ativos de toda organização**.**

**Palavra chaves:** Custos, Gestor, Tomada de decisão.

**Abstract:** The departments of human resources and accounting are strategic sectors of every organization, however, with the current economic scenario in Brazil, there is a conflict between the two, as a sign that you must wipe your payroll to reduce costs and increase the The other is concerned about keeping the employee and improving it. The following article tries to show how to solve this problem, considering that the employee is not only a number, but one of the biggest assets of any organization.

**Key words:** Custodian, Manager, Decision making

[1] Graduada em administração na Faculdade Don Domênico

[2] Graduado em administração na Faculdade Don Domenico

[3] Mestre em Psicologia e professor da Faculdade Don Domênico

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

## Introdução

Em tempos de crise, a ansiedade, depressão e até mesmo o pânico tomam conta dos meios empresariais. As dificuldades financeiras que as empresas encontram, fazem com que elas estabeleçam acordos com o sindicato patronal e do empregado em busca de manter a empresa funcionando respeitando todos os direitos trabalhistas.

Em uma sociedade capitalista, onde lucrar é o principal objetivo, as empresas procuram meios para que esse objetivo seja alcançado, entretanto, para que isso aconteça, é necessário produzir pelo menor custo e vender pelo maior preço possível. Uma das formas utilizadas é diminuindo o custo e cortando despesas, sem que isso afete a produção e a qualidade do produto e serviço prestado. Isso não é fácil de acontecer, pois mesmo o gestor tomando todos esses cuidados é necessário estar preparado para os desafios que irão surgir no meio do caminho, como o caso da crise econômica que se instalou no Brasil.

Podemos dizer que crise econômica se dá quando o país passa por oscilações e não consegue controlar fatores como câmbio, desemprego, inflações, juros, entre outros índices, que quando estão fora do controle geram grandes prejuízos econômicos ao país.

Com a alta da inflação e com as grandes taxas de juros que tivemos nos últimos anos, o poder de compra da população diminuiu, fazendo com que as empresas diminuíssem suas vendas e aumentassem o estoque parado e consequentemente não alcançassem o resultado almejado.

As indústrias brasileiras foram as que mais sofreram com a recessão dos últimos anos, pois com a pouca saída da sua produção, tiveram que buscar alternativas para conseguir se manter no mercado. Diminuir fabricação dos seus produtos, negociar com fornecedores formas de pagamento mais longas e preços mais acessíveis, diminuição de carga horária dos

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

funcionários caso férias coletiva foram umas das possibilidades que os gestores pensaram para resolver esse problema. Caso nenhumas dessas alternativas dessem resultados, cabe ao gestor tomar uma das decisões mais difíceis, a de dispensar funcionários.

Uma das regiões que foi bastante afetada com isso foi a Baixada Santista, localizada no litoral de São Paulo, que tem aproximadamente dois milhões de habitantes e é composta pelos municípios de Santos, Cubatão, Guarujá, São Vicente, Praia Grande, Bertioga, Itanhaém, Mongaguá e Peruíbe. A Baixada Santista é conhecida por suas lindas praias, que em alta temporada de verão atraem turistas e assim geram boa parte da renda dos moradores da região. Além disso, o Litoral Paulista conta com o maior porto da América Latina, aonde chegam às mercadorias para o Brasil sendo a principal fonte de emprego da região.

Mesmo diante desse cenário, tanto a indústria, quanto o comercio foram afetado pela crise financeira fazendo com que o índice de desemprego crescesse na região.

Sabe-se que o capital humano é o bem mais valioso de toda empresa, e que por isso é necessário ter um setor específico para que se possa cuidar dele, pois, o colaborador, não é visto simplesmente como uma máquina que tem tempo para realizar suas tarefas, mas sim, como uns dos principais ativos da organização. Por isso é necessário valoriza-lo e fazer com que ele se sinta útil em seu âmbito de trabalho, assim cabe ao setor de Recursos Humanos, montar uma estratégia para que isso possa acontecer. Utiliza-se de promoção, treinamentos, ampliando benefícios, fazendo os funcionários gostarem da empresa. Entretanto, uma das preocupações que o gestor de RH deve ter é com os custos que isso ira gerar para empresa, pois caberá ao setor financeiro averiguar se terá dinheiro em caixa para realizar todos esses pedidos.

Em contrapartida, o setor contábil tem por finalidade apresentar relatórios que mostram a situação real que a empresa se encontra, tanto nos seus ativos como também nos seus passivos. Cabe a ele sinalizar ao gestor onde estão acontecendo os seus maiores gastos, para que assim possa reduzi-lo ou até mesmo eliminá-lo.

Podemos dizer que com a atual crise, cortar gastos é a ordem de toda organização e um

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

dos maiores custos é com a folha de pagamento. Além do salário pago e dos benefícios que a empresa fornece ao colaborador, os impostos que se tem com ele são altíssimos, fazendo com que a demissão seja uma das alternativas mais utilizadas. Entretanto, não diminuem a produção, e com isso terão outros problemas como desmotivação do funcionário, excesso de trabalho etc. Como consequência, o número de atestados médicos irá aumentar algo; que prejudica a empresa. O departamento financeiro e seus gestores parecem enxergar seus funcionários apenas como números, diferente do setor de recursos humanos que pensa nos colaboradores não apenas como um custo, mas sim como um investimento e um talento promissor que futuramente pode gerar lucro para empresa. Os dois departamentos têm estratégias visões especificas sobre como lidar com a crise enquanto um quer cortar custos, outro trabalha pela manutenção dos colaboradores. Como conciliar estes dois pontos de vistas? De que maneira os departamentos contábil e de RH podem atuar em prol da empresa?

Vale lembrar que o colaborador conta com os sindicatos que os auxilia nessas horas e o tem por finalidade defender os interesses dos trabalhadores de uma profissão e fazer com que aquilo que foi acordado nas convenções coletivas e nos acordos seja de fato cumprido

Com isso é necessário que os setores de RH e contábeis estejam alinhados com a estratégia da empresa para que assim os dois possam auxiliar o empresário a tomar a melhor decisão.

## 1. Crise econômica e suas consequências

A crise econômica, que o Brasil enfrenta, é a pior dos últimos anos, pois com a queda do PIB, algo que não acontecia desde 1996, o país parou de crescer, a divida externa só aumentou, a inflação superou a meta dos últimos anos, os juros estão em alta, fatores que não prejudicaram apenas as organizações, mas a população como um todo.

Segundo Pignata; Carvalho (2015 p.6).

> Crise é caracterizada como ponto critica, onde ocorrem mudanças que podem ser profundas e inevitáveis, tanto para o bem, quanto para o mal, onde a solução poderá ser favorável ou desfavorável, podendo ser brusca ou sem catástrofe.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Além disso, a instabilidade da republica contribuiu para esse cenário preocupante, pois as acusações feitas à ex-presidente e os escândalos da Petrobrás fizeram com que os investidores deixassem de investir no país, pois não se sentiam seguros para fazer isso.

Com isso, o país passa pela maior crise econômica da sua historia, e com a consequente instabilidade não há perspectiva de quando irá sair dela. As organizações tem que procurar formas de se manter no mercado, e com isso, o gestor se depara com algumas decisões que deverá tomar durante esse período para que consiga sobreviver.

Conforme Porto; Bandeira, (2010. p.2).

> O processo decisório nas organizações, portanto, converte-se na essência da habilidade gerencial, em que a responsabilidade do gestor é decidir a melhor alternativa para cada momento em que se encontra a organização, de modo de garantir os resultados esperados.

O gestor tem que estar bem informando e preparado para que possa enfrentar os obstáculos que irão surgir no meio do caminho, como o caso da crise econômica que estamos enfrentando, pois, esse período trouxe problemas para o negócio. Com a alta dos preços, a população passou a consumir menos ou trocar seus produtos por outros com preços mais acessíveis, fazendo assim, que alguns setores da economia, como o industrial, comércios e o de serviços atingissem um ponto crítico.

Segundo Pignata; Carvalho (2015, pag.5):

> Crise é caracterizada como ponto critico, onde ocorrem mudanças que podem ser profundas e inevitáveis, tanto para o bem, quanto para o mal, onde a solução poderá ser favorável ou desfavorável, podendo ser brusca ou sem catástrofe.

Alguns índices se elevaram de forma brusca no Brasil como o caso do desemprego, que chegou a atingir em 2016 o percentual de 11,9% algo que não acontecia há décadas. Com a pressão que as empresas tinham para diminuir seus gastos, tiveram que optar por onde é sua principal fonte de despesas o trabalhador. Os custos que se tem com eles são altos, pois além dos salários e benefícios que a empresas paga os impostos com funcionário são altíssimos, fazendo que ele custe para empresa o dobro do seu valor de seu salário ou do valor pago. Como a legislação trabalhista não deixa muitas alternativas resta às empresas, demitir colaboradores.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Em 2017 foram apresentados ao Congresso Nacional algumas medidas para a reforma trabalhista como: Aumentar o período do trabalhador temporário de 90 para 120 dias, fazer com que o acordo do sindicato tenha o mesmo peso de lei, férias com maiores intervalos, simplificação tributaria, ou seja, diminuir os impostos do empresário, jornada de trabalho que poderá ser negociada entre os patrões e os seus intervalos, medidas que segundo o governo irão beneficiar os empregados. Estas medidas visam dar, mais flexibilidade para negociar salários, férias e outros benefícios para o empregador, pois com uma Consolidação de Leis Trabalhista (CLT) que protege demais o funcionário, o empregador terá mais segurança ao contratar e demitir um colaborador, assim segundo o governo a tendência é que o desemprego diminua e o país volte a crescer como consequência disso a economia volte a acelera.

Enquanto isso não acontece, as organizações procuram formas de crescer e continuar sobrevivendo em um mercado que está cada vez mais concorrido. Com a alta exigência do consumidor, não basta simplesmente à empresa ter produtos baratos, sem que tenham qualidade, por isso é necessário criar estratégias para que o produto seja produzido com custo baixo e atenda as necessidades do seu público.

A Baixada santista, região localizada no litoral paulista foi uma das que mais sofreram com a atual crise, pois mesmo com suas praias belíssimas o seu PIB caiu em função da diminuição de turistas. Com isso, os comerciantes e vendedores ambulantes, que esperavam obter um faturamento elevado em alta temporada, não conseguiram, pois com a queda de turistas na cidade, as vendas caíram, e as mercadorias ficaram paradas, ocasionado assim o efeito domino.

Vale lembrar que o litoral paulista conta com o Porto de Santos que alem de ser o maior da America Latina é uma das principais fontes de emprego da região, mas com as empresas passando por dificuldades o porto e suas operações também foram afetadas.

Assim, o desemprego cresceu chegando a 19,5% em 2015, algo que não acontecia há anos e que segundo jornais locais, os setores de comercio e serviços foram os mais afetados.

Uma das grandes indústrias localizada na cidade de Cubatão não conseguiu sobreviver ao momento instável que o país se encontra. Teve que optar por demitir grande parte do seu quadro de funcionários caracterizando assim a demissão em massa.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

De acordo com Marcelino (2015 s/p):

> Dispensa coletiva pode ser definida como aquela que, em um mesmo momento, ocorre com base em uma única causa, e de certa forma, abstrata, no sentido e não vincular este ou aquele trabalhador a um determinado fato concreto e isolado.

Já para Nascimento (2013 p.1216) "Dispensa coletiva é aquela que envolve diversos empregados dispensados ao mesmo tempo e pela mesma causa de despedida.".

Conforme Outero (2009 s/p) "Quando a única alternativa é a demissão em massa estas devem ser feitas todas de uma vez.".

Uma das formas de escolher qual funcionário será demitido é analisar o desempenho que ele tem na empresa.

Conforme Alves *et al* (2010, p.11).

> As demissões são causadas geralmente por mau desempenho, perfil inadequado para o cargo, redução de quadro e também no caso de não alcance de metas estabelecidas.

Conforme a definição de Alves, no caso de demissão individual as causas são conhecidas e provavelmente contarem com o apoio do Recursos Humanos caso da demissão em massa os autores Marcelino e Nascimento apontam que a causa parece ser abstrata. Sendo assim, para ajudar o gestor a tomar essa decisão, ele conta com o setor de Recursos Humanos que tem como finalidade exclusiva cuidar da questão humanística da empresa.

## 2. Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos é uns dos setores mais estratégicos de toda empresa.

Segundo Desser (2003, p.2):

> Administração de recursos humanos (ARH) refere-se às praticas e as políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente a contratação, ao treinamento, à avaliação, a remuneração e ao oferecimento de um ambiente seguro aos funcionários da empresa.

Umas das tarefas do setor de recursos humanos e recrutar pessoas para o processo de recrutamento e seleção, que apesar de parecerem processos semelhantes, são completamente distintos, pois no processo de recrutamento a vaga é anunciada e as pessoas se candidatam a

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

ela, enquanto no processo de seleção o gestor de Recursos Humanos seleciona as melhores pessoas para o cargo. Ao terminar essa fase o colaborador passa pelo treinamento, para que possa exercer a função que lhe foi designada. Todas essas etapas geram custos para aempresa.

Conforme Eckert *et al* (2013 s/p)

.

> Os custos na área de recursos humanos começam desde a admissão, no momento em que se procura um funcionário no mercado de trabalho, na sua contratação, no seu treinamento e na sua possível demissão.

Assim observa que o custo com funcionário não é somente o seu salário, mas tudo aquilo que lhe envolve, ou seja, desde o momento da sua admissão ate o momento da sua demissão.

## 3. Contabilidade

A contabilidade é uns dos setores mais importantes de toda organização, pois é através dela que conseguimos mensurar se a empresa teve lucro ou prejuízo.

Segundo Iudibus (2011 p.1):

> Contabilidade é o grande instrumento que auxilia a administração a tomada de decisões. Na verdade ela coleta todos os dados econômicos, mensurando os monetariamente, registrando-os e sumarizando-os em forma de relatório ou de comunicados, que contribuem sobre maneira para tomada de decisão.

Vale lembrar que a contabilidade trabalha com o passado, para que se possa analisar o presente e fazer o futuro, facilitando a tomada de decisão a partir dos apontados dados.

## 4. A ação conjunta dos setores Contábeis e Recursos Humanos

O processo de demissão de um funcionário tem que ser feito de forma coerente e planejada, pois quando é feito de forma errada pode causar grandes transtorno a organização.

Quando se fala em demissão, a contabilidade trata as pessoas como número, pois, ela sabe quanto aquele funcionário vale e custa para empresa.

Iudibus (2011 p.187) afirma que:

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

> Quando pensamos em mão de obra, entendemos que não se trata apenas do valor contratual ou do valor nominal do salário, mais a inclusão dos encargos sociais, ou seja, os custos decorrentes da folha de pagamento (férias, 13º salário, INSS e FGTS).

Segundo, Tinoco *et tal* (2004, p.3):

> Envolve está contabilidade o custo incorrido por entidades para recrutar, selecionar, contratar, treinar e desenvolver ativos humanos. Incorporar, também, em decorrência da contratação, do treinamento, da formação e da conservação dos recursos humanos o reconhecimento do valor que estes recursos proporcionam para as entidades e que precisam ser devidamente contabilizados, mensurados, analisados e divulgados aos parceiros sociais.

Já para o setor de Recursos humanos o funcionário não é somente um custo que a empresa tem, mas sim um investimento.

Conforme, Eckert *et al* (2013 s/p):

> Os custos na área de recursos humanos começam desde a admissão, no momento em que se procura um funcionário no mercado de trabalho, na sua contratação, no seu treinamento e na sua possível demissão.

Para que isso possa ser visto pela empresa, o gestor de RH tem que saber argumentar e ter indicadores que comprovem isso.

Conforme Marras (2011, p.17)

> Exigia-se do ARH um perfil cognitivo que lhe permitia analisar cenários multidisciplinares dos indivíduos, não mais como simples trabalhadores assalariados, mas como "parceiros" do negocio, responsável, portanto, por uma parcela significativa dos resultados projetados.

As pessoas não são simplesmente números, que têm como finalidade produzir e dar lucro para empresa, mas são o seu ativo mais valioso e que deve ser cuidado de forma que o colaborador possa sentir-se bem na empresa e que esteja engajado nela; caso contrário à empresa poderá estar perdendo um talento, promissor para sua principal concorrente.

Com isso antes de demitir um funcionário a empresa precisa pensar em todas outras possibilidades para reduzir custos, pois a crise econômica, por pior que seja, um dia vai passar.

Segundo Milkovich, Boudreau (2000 p. 15).

> Destacam outras estratégias comumente utilizadas como: congelamento de salários,

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

> cortes de viagens e treinamentos, aposentadoria antecipada, demissão voluntaria, realocação de pessoal (deslocar pessoa de áreas com excesso de empregados para aquelas com escassez, ou mesmo para outras unidades, inclusive em outros países), acordos com sindicatos para reduzir carga de trabalho e salários, férias coletivas.

Caso a organização não consiga fazer que seus ativos fiquem maiores que os seus passivos, e a única saída seja dispensar o funcionário, alguns critérios devem ser considerados. De acordo com Alves *et tal* (2010; p.8) "Quando analisados os critérios que as empresas utilizam para demissão em primeiro lugar, aparece desempenho, logo em seguida perfil não compatível, confiança e por último tempo de empresa".

Lembrando que esses critérios são os gestores da empresa que criam, não ao setor de RH, pois são eles que estão acompanhando o trabalho do seu colaborador, entretanto além do setor de Rh o funcionário conta também com os sindicatos.

Conforme, Nascimento, (2013 p.1343)

> Sindicato é uma organização social constituída para, segundo um principio de autonomia privada coletiva, defende os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

O chamado sindical brasileiro teve o inicio com a criação das chamadas ligas operárias, que reivindicavam melhores condições de trabalho. Vendo a necessidade da criação de uma entidade que defendesse os direitos dos patrões e empregados instituindo os sindicados. Hoje em dia ocorreu grande evolução das entidades sindicais tanto do lado empresarial, quanto dos trabalhadores, cujas funções vão mais além das negociações coletivas.

Segundo Gonçalves, (2010 p.14)

> Convenção Coletiva é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categoria econômicos e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. Tais clausulam devem sempre ser mais benéficas aos trabalhadores sob pena de nulidade**.**

Os Sindicatos, na atualidade, desempenham as funções de negociação e assistencial, seu primeiro papel é celebrar convenções, firmar acordos e participar de dissídio, todos coletivos. Sua segunda função é prestar assistência jurídica, elaborar estudos e pareceres, apresentar pleitos aos órgãos públicos e oferecer cursos e eventos, plano de convênio medico e outros

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

benefícios.

Dessa forma, o trabalhador se sente mais seguro, pois além de contar com os sindicatos para auxilia-los nos momentos necessários, contam também com o gestor de RH, que tem como obrigação defender os colaboradores quando necessário e de garantir que os empregadores cumpram com todos os direitos que as leis trabalhistas estabelecem.

De acordo com Barburi (2012; p.10).

> O gestor de pessoal significa um executivo que é um "advogado" dos empregados e tem relação histórica com todas as correntes de pensamento e de ação social e com todos os movimentos sindicais trabalhistas, os quais deram origem à legislação atual que rege as relações de trabalho, garantindo direitos que se materializam em vantagens presentes na folha de pagamento.

Observando o quanto os setores de RH e Contábil são estratégicos para a empresa, e que é necessário que os dois procurem trabalhar de forma conjunta, para ajudar o gestor a tomar a melhor decisão em caso de uma demissão.

Conforme, Eckert *et al* (2013 s/p)

> O setor da contabilidade e o setor de recursos humanos, trabalhando juntos, contribuirão para a redução dos custos gerados pelo desligamento de um funcionário insatisfeito com as normas e política da empresa.

Assim, verificamos que para que possa ser feita a demissão de um funcionário, de forma correta, sem que a organização sofra, é necessário que tanto Recurso Humanos, quanto a contabilidade, estejam integradas para que não sobrecarregue a empresa, com altos custos com o funcionário que será demitido, pois se a demissão foi vista como uma solução, ela não pode se tornar um prejuízo, principalmente em época de crise, onde qualquer erro, na parte financeira da empresa, pode causar seu fechamento.

**Considerações Finais**

O cenário econômico do Brasil está cada vez mais instável, pois com os escândalos políticos que o nosso país enfrenta os investidores deixam de investir, fazendo com que o dinheiro pare de circular, deixando cada vez mais as empresas brasileiras inseguras, com os juros altos, a inflação não estabelece inibindo assim o consumo.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Com esses fatores crescendo, as organizações procuram reduzir seus custos de todas as formas possíveis, e sabendo que o seu maior gasto é com a folha de pagamento, não lhe resta alternativa a não ser dispensar seus funcionários, gerando assim o desemprego, fator que vem crescendo nos últimos anos.

Por isso é importante que os setores de Contabilidade e Recursos Humanos trabalhem de forma conjunta e estratégica para que possa auxiliar o gestor a tomar a melhor decisão, sendo ela demitir ou não um funcionário.

Vale ressaltar que vivemos em uma sociedade totalmente capitalista, em que o lucro sempre será o objetivo final de toda organização, e que para que isso seja apurado o gestor, contará com o auxilio da contabilidade, que irá mostrar através de relatórios se isso esta acontecendo.

Entretanto não há capital mais valioso do que o humano, porque sem ele nenhuma organização sobrevive, pois são deles que saem as melhores ideias, produções e inovações.

Demitir deveria ser a última alternativa, depois de esgotadas todas as outras possibilidades tais como: enxugar a hierarquia, melhorar processos, adiar projetos, etc. Demitir é fácil, difícil é recrutar novamente os talentos perdidos por demissões mal planejadas.

Demitir ou não um funcionário será uma decisão que caberá somente ao gestor da empresa, pois é ele que irá avaliar as consequências que isso irá causar para ele.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

**Referências**

ALVES, Juciléia; CHAGAS, *et al*, Vanessa, Processo de demissão e suas implicações**:** Perspectivas dos gestores e dos colaboradores remanescente em empresas de médio e grande porte de Getúlio Vargas**, Revista** de Administração e Ciências Contábeis do Ideau, Rio Grande do Sul Ed. 5. 2010.

AMORIM, Felipe; Abe, Maria Carolina. **Governo Propõe reforma trabalhista;** veja o que pode mudar nas regras atuais**.** Disponível em: < https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2016/12/22/governo-propoe-reforma-trabalhista-veja-o-que-pode-mudar-nas-regras-atuais.htm > Acesso em 25 fev 2017.

BARBIERI, Ugo Frango. **Gestão das pessoas nas organizações:** práticas atuais sobre o Rh. São Paulo: Atlas, 2012.

CURY, Anay; Silveira, **Daniel. PIB recua 3,6 em 2016 e Brasil tem a pior recessão da Historia.** Disponível em: < http://g1.globo.com/economia/noticia/pib-brasileiro-recua-36-em-2016-e-tem-pior-recessao-da-historia.ghtml > Acesso em 30 jan 2017.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** 2.ed. São Paulo, 2011: s/ed.

ECKERT, Alex; ET al. Os reflexos da rotatividade nos custos**:** estudo de caso em uma indústria de vidros**. Revista XX Congresso brasileiro de custo**, Uberlândia, 2013.

GALVÃO, Thalles; **Indicadores regionais já mostram reflexos da crise econômica.** Disponível em < http://www.boqnews.com/cidades/indicadores-regionais-ja-mostram-reflexos-da-crise-economica/ > Acesso em: 20 fev 2017

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de rescisão de contrato de trabalho**. 4. Ed. Curitiba: Juruá, 2011.

IUDICIBUS, Sérgio; MARION, José Carlos. **Curso de Contabilidade para Não Contadores.** São Paulo: Ed. Atlas, 2011.

KREMPEL, Lucas. **Empresas da região sentem peso da crise econômica do País**

Disponível em < http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalhe/economia/empresas-da-regiao-sentem-peso-da-crise-economica-do pais/?cHash=bd34aa94effba98aa73a5062b70a614e > Acesso em 20 fev 2017

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição – Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

MARCELINO, Luciane Borges da Costa, **Dispensa em massa e sua possibilidade no ordenamento jurídico brasileiro.** Cidade: s/ ed, s/ d.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MILKAVICH, G. Boudreau, J**. Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OUTEIRO, Elisa Thais Angelich. **Gestão de pessoas diante da crise econômica,** Porto Alegre: s/ ed, 2009.

PIGNATA, Francine Aparecida e CARVALHO, Daltro Oliveira de**.** Efeitos da crise econômica no Brasil em 2015**, Revista eletrônica Diálogos Acadêmicos**, São Paulo, v.09, 2015.

TINOCO, João Eduardo Prudência; SILVA, Tarcisio Pedro; LIMA, Mirian Leopoldina Herbst de. **Contabilidade estratégica de Recursos Humanos**: No contexto da Gestão do conhecimento**.** XI Brasileiro de Custo, Porto Seguro - BA, 2004