

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
EMPRESAS**

RAMON BORGES FERREIRA

**REFORMA TRABALHISTA 2017: AS PRINCIPAIS MUDANÇAS E AS
PERCEPÇÕES DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

**CRICIÚMA
2018**

RAMON BORGES FERREIRA

**REFORMA TRABALHISTA 2017: AS PRINCIPAIS MUDANÇAS E AS
PERCEPÇÕES DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Administração Linha de Formação Específica em Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Msc. Nelson Savi

CRICIÚMA

2018

RAMON BORGES FERREIRA

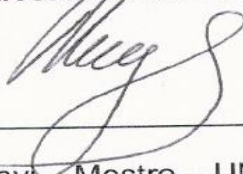
**REFORMA TRABALHISTA 2017: AS PRINCIPAIS MUDANÇAS E AS
PERCEPÇÕES DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Administração Linha de Formação Específica em Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Msc. Nelson Savi

Criciúma, 05 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Nelson Savi – Mestre – UNESC - Orientador



Prof. Cristiane Dias - Especialista – UNESC - Examinador



Prof. Evaldo Lourenço de Lima – Especialista – UNESC - Examinador

CRICIÚMA

2018

DEDICATÓRIA

A Deus, aos meus queridos pais, minha esposa, que estão presentes em todas as escolhas de minha vida, não deixando de fazer o possível e o impossível para que meus sonhos se tornem realidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelas graças concedidas ao longo de toda minha trajetória acadêmica. Sem ele, as oportunidades e conhecimentos adquiridos não seriam possíveis, bem como a conclusão de minha graduação.

Aos meus pais, Aladi Ferreira e Maria Tereza Borges Ferreira, que desde minha infância proporcionaram o melhor ambiente possível para que eu pudesse seguir nos estudos. A minha esposa, Andressa Padilha Ferreira, agradeço pela paciência, carinho, amor e atenção para comigo mesmo nos momentos difíceis apoiando-me nas minhas escolhas e acreditando no meu potencial.

Minha enorme gratidão aos professores Julio Cesar de Farias Zilli, Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias e ao orientador Nelson Savi, que me ajudaram para que este estudo virasse realidade, contribuindo com suas sábias ideias.

Agradeço à coordenação do curso de Administração de Empresas, a Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, por oferecer aos alunos as melhores condições de estudo e estrutura possíveis, nos envolvendo em eventos direcionados à nossa área.

Por fim, gostaria de agradecer as empresas, que se dispuseram em atender às minhas necessidades, tanto por e-mail, telefone e respondendo o questionário, proporcionando com que esta pesquisa se tornasse viável.

FERREIRA, Ramon Borges. **Reforma trabalhista 2017**: as principais mudanças e as percepções do departamento de recursos humanos. 2018. 90 páginas. Monografia do Curso de Administração - Linha de Formação Específica em Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

RESUMO

Ao longo da história brasileira as leis trabalhistas surgiram gradativamente e individualizada. Assim em 1943 surgiu o decreto lei nº 5.452 criando a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Com o passar dos anos a CLT passou por constantes alterações, sendo a última em julho de 2017, denominada reforma trabalhista Lei nº 13.467. Diante disso, o estudo objetivou em analisar as principais alterações da Reforma Trabalhista comparando com a legislação anterior e inferir as percepções dos gestores do departamento pessoal em relação a Lei nº 13.467/17. A metodologia do estudo caracterizou-se como abordagem qualitativa, descritiva quanto aos fins, e bibliográfica e de campos, quanto aos meios. A população alvo foi delimitada por empresas de diferentes setores no Sul de Santa Catarina, caracterizadas por seis empresas. O instrumento de coleta foi de duas formas, a primeira por um questionário via Google Docs., enviado diretamente ao responsável pelo setor de gestão de pessoas. A outra forma de coleta de dados foi por meio de entrevistas, realizadas diretamente com os gestores. Verificou-se que a maioria das empresas entrevistadas se colocou favoráveis às alterações propostas na pesquisa. Conforme as percepções dos gestores houve tanto benefício para as empresas quanto para os empregados, como por exemplo, a maior flexibilidade nas negociações. Nenhum direito do trabalhador foi perdido, apenas houve uma atualização da lei que estava defasada e precisava ser revista, pois, muitas empresas eram tratadas como “bandidas” e vários advogados se favoreciam das brechas que existiam na lei, para ganhar dinheiro fácil dos empresários.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Lei nº13.467/17. Empregadores. Trabalhadores.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Cinco processos básicos na gestão de pessoas.....	19
Quadro 2 - Campos para análise e seleção.	21
Quadro 3 – Definições de salário.	23
Quadro 4 - Exames periódicos.	24
Quadro 5 - Resumo índice sistemático CLT.	28
Quadro 6- Cinco regras básicas de férias anuais remuneradas.....	31
Quadro 7 - Formas de salário.....	34
Quadro 8 - Alteração Férias.	41
Quadro 9 - Alteração trabalhador autônomo.	42
Quadro 10 - Alteração horas “ <i>in itinere</i> ”.	42
Quadro 11 - Alteração Jornada 12x36.	43
Quadro 12 - Alteração Dano extrapatrimonial.	44
Quadro 13 - Alteração Terceirização.....	44
Quadro 14 - Alteração empregada Gestante ou Lactante.....	45
Quadro 15 - Alteração trabalho intermitente.....	46
Quadro 16 – Alteração teletrabalho.....	47
Quadro 17 - Alteração registro do empregado.	48
Quadro 18 - Alteração permanência do empregado na empresa.....	49
Quadro 19 - Alteração intervalo intrajornada.....	49
Quadro 20 - Alteração equiparação salarial.	50
Quadro 21 - Alteração rescisão contratual.	51
Quadro 22 - Alteração contribuição sindical.	52
Quadro 23 - Alteração horas extras.	53
Quadro 24 – Amostragem da pesquisa.....	55
Quadro 25- Procedimentos Metodológicos	57
Quadro 26 - Perfil dos entrevistados.	58
Quadro 27 - Informações empresas entrevistadas.....	58

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Banco de horas.....	59
Figura 2- Contribuição sindical.....	60
Figura 3- Dano extrapatrimonial.....	61
Figura 4- Demissão sem justa causa.....	62
Figura 5- Férias.....	63
Figura 6- Registro do empregado.....	64
Figura 7- Gestante ou Lactante.....	66
Figura 8- <i>Home Office</i>	67
Figura 9- Horas extras.....	68
Figura 10- Intervalo intrajornada.....	69
Figura 11- Jornada de trabalho 12x36.....	70
Figura 12- Trabalhador autônomo.....	71
Figura 13- Trabalho intermitente.....	72
Figura 14- Transporte.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIF - Associação Empresarial de Forquilha

AENOVE - Associação Empresarial de Nova Veneza

ALC - América Latina e o Caribe

ARH - Administração de Recursos Humanos

Art. - Artigo

CHA - Conhecimentos, Habilidades ou Atitudes

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

DSR - Descanso Semanal Remunerado

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IRPF - Imposto sobre a Renda Pessoa Física

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LTDA - Limitada

OCDE - Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

PIB - Produto Interno Bruto

RH - Recursos Humanos

SC - Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	14
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 Objetivo Geral	15
1.2.2 Objetivos Específicos.....	15
1.3 JUSTIFICATIVA.....	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.2 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	18
2.3 SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS	19
2.4 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT.....	26
2.4.1 Principais Direitos Trabalhistas – CLT.....	28
2.4.2 Principais Direitos Trabalhistas – Legislação Complementar	35
2.5 AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES RECORRENTE A REFORMA TRABALHISTA	39
2.5.1 Férias	40
2.5.2 Trabalhador Autônomo	41
2.5.3 Horas “ <i>In Itinere</i> ”	42
2.5.4 Jornada 12x36	42
2.5.5 Dano extrapatrimonial	43
2.5.6 Terceirização	44
2.5.7 Empregada Gestante ou Lactante	44
2.5.8 Trabalho intermitente	45
2.5.9 Teletrabalho.....	46
2.5.10 Registro de empregado.....	47
2.5.11 Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal.....	48
2.5.12 Intervalo intrajornada	49
2.5.13 Equiparação salarial	49
2.5.14 Rescisão contratual.....	50
2.5.15 Contribuição Sindical	51

2.5.16 Horas extras	52
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	53
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	54
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO ALVO	55
3.3 PLANO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	56
3.4 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	56
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	57
4.1 CONHECER A OPINIÃO DOS GESTORES SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA.....	57
4.1.1 Banco de horas	59
4.1.2 Contribuição sindical.....	60
4.1.3 Dano extrapatrimonial	61
4.1.4 Demissão sem justa causa (acordo entre partes).....	62
4.1.5 Férias	63
4.1.6 Registro do empregado.....	64
4.1.7 Gestante ou Lactante	65
4.1.8 <i>Home Office</i>	66
4.1.9 Horas extras	67
4.1.10 Intervalo intrajornada	68
4.1.11 Jornada de trabalho 12 x 36.....	70
4.1.12 Trabalhador Autônomo	70
4.1.13 Trabalho intermitente	71
4.1.14 Transporte	72
5 CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS.....	78
APÊNDICE(S).....	83

1 INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos em uma organização é um setor que todos conhecem e, em geral, é o departamento em que as pessoas têm o primeiro e o último contato com a empresa.

Os Recursos Humanos – RH, atualmente, é também designada como Gestão de Recursos Humanos, Departamento Pessoal ou Gestão de Pessoas. Este setor é responsável pelo atendimento da empresa e dos colaboradores e as principais atribuições à função são: selecionar pessoas, dotar incentivos financeiros, criar planos de treinamento, ficar atento às relações trabalhistas entre outras funções relacionadas entre empresa e empregado. Neste contexto, Drucker (1992, p. 276) afirma que “os Recursos Humanos abrangem em atividades como contratação, pagamento, e treinamento, ocupando uma satisfação dos empregados”.

A Gestão de Pessoas é uma área sensível à mentalidade que predomina uma organização, podendo ser contingencial e situacional. Dependendo de vários aspectos, por exemplo, cultura organizacional, a estrutura organizacional adotada, características do contexto ambiental, do negócio da organização, de tecnologias utilizadas, dos processos internos e outras infinitudes de variáveis importantes (CHIAVENATO, 2004).

As entidades sabem da importância das pessoas e como elas são administradas, diferente do que acontecia no passado, quando o centro era apenas na tecnologia do produto ou do processo. Considerando que as pessoas são administradas pelas empresas, não se pode perder de vistas que elas são seres humanos, que tem objetivos de serem felizes e ter qualidade de vida (LACOMBE, 2005).

Logo as empresas devem receber da gestão de pessoas uma visão mais clara sobre o nível de contribuição de cada pessoa (DUTRA, 2006).

Para amparar os trabalhadores legalmente, em maio de 1943, foi criado pelo presidente Getúlio Vargas durante o Estado Novo, o Decreto Lei nº 5.452, denominada como CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho.

Para Pretti (2010) o direito do trabalho tem como objetivo, a regulamentação distinta do emprego, independentemente da situação do trabalhador, por exemplo, trabalhadores domésticos, eventuais, avulsos ou temporários, utilizando

a estas medidas que os protegem e que não desrespeite os princípios e normas, visando melhorar a situação do trabalhador.

Segundo o SEBRAE (2017), o Brasil já deveria ter enfrentado uma reforma trabalhista há muito tempo, pois hoje o principal mecanismo legal trabalhista é a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho criada em 1943. Quando foi sancionada, esta lei foi de extrema importância para consolidar direitos e proteger os trabalhadores, mas não se atende mais às demandas de novas formas de trabalhar conforme criadas a mais de 70 anos.

Assim, o congresso brasileiro aprovou na data de 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista, sancionada pelo presidente Michel Temer. A Lei nº 13.467/2017 tem como principal objetivo representar um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil. A lei altera 54 dos 922 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), insere 43 novos artigos e 9 são revogados, num total de 106 artigos. Além dessas alterações a Lei nº. 6.019/1979, referente à terceirização, foram modificados 2 artigos e 3 foram inseridos. O impacto inicial foi à alteração de no total de 114 artigos inseridos ou alterados (SEBRAE, 2017).

Desta forma, o principal objetivo do presente estudo é analisar as principais alterações da Reforma Trabalhista comparando com a legislação anterior e inferir as percepções dos gestores do departamento pessoal em relação a Lei nº 13.467/17.

A monografia é estruturada em cinco capítulos. O primeiro é designado a situação problema, objetivos geral e específico e justificativa para o andamento da pesquisa. Com o objetivo de destacar os autores e suas publicações mais importantes em relação ao tema, é caracterizado o segundo capítulo.

Os procedimentos metodológicos empregados para a aplicação da pesquisa, junto a seis empresas do sul de Santa Catarina, estão apresentados no terceiro capítulo.

Os dados coletados com a pesquisa de campo e entrevistas, bem como suas análises, com o objetivo central em responder à pergunta de pesquisa apresentada no estudo estão destacadas no quarto capítulo. No último capítulo, encontra-se a conclusão, as referências e o apêndice com o instrumento de coleta de dados.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Segundo a Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento, a OCDE, que é englobado pelas 34 economias mais desenvolvidas do mundo, o Brasil possui a maior carga tributária entre os países da ALC – América Latina e do Caribe em 2014. A carga tributária média dos países da ALC era de 21,7% em 2014, enquanto a carga tributária brasileira era de 33,4% no mesmo ano (OCDE, 2016).

Nakagawa (2016) afirma que, em 2014, os brasileiros desembolsaram cerca de um terço do Produto Interno Bruto (PIB), para o pagamento de contribuições, impostos e taxas. Completa ainda que o Brasil tenha uma carga tributária comparável aos países com a economia mais desenvolvida do mundo que fazem parte da OCDE, na qual a carga tributária média é de 34,4% do PIB.

Outro aspecto relevante é referente ao desemprego. Segundo Renaux (2017) o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no trimestre encerrado em setembro de 2017, das 91,3 milhões de pessoas ocupadas, 22,9 milhões trabalhavam por conta própria e 10,9 milhões eram empregadas sem carteira de trabalho, o crescimento, de 1,8% e 2,7%, respectivamente, em relação ao semestre anterior.

Os resultados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), divulgada pelo IBGE, apresenta uma taxa de desocupação 12,4% no terceiro trimestre de 2017, uma queda de 0,6 pontos referente ao segundo semestre do mesmo ano (RENAUX, 2017).

Os estados de Pernambuco e Alagoas registram as maiores taxas de desocupação no segundo semestre de 2017, com 18,8% e 17,8%, respectivamente, segundo a PNADC. Já as menores taxas de desocupação segundo a pesquisa foram registradas nos estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Mato Grosso, com 7,5%, 8,4% e 8,6%, respectivamente (IBGE, 2017). O IBGE ainda diz, que a taxa de desemprego total no país caiu de 13,7% para 13,0%, nesse período (SARAIVA, 2017).

Nesse contexto, quais as principais mudanças e as percepções dos gestores de Recursos Humanos referentes à Reforma Trabalhista 2017?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as principais alterações da Reforma Trabalhista comparando com a legislação anterior e inferir as percepções dos gestores do departamento pessoal em relação a Lei nº 13.467/17.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Contextualizar a CLT e os principais Direitos Trabalhistas;
- b) Contextualizar as principais alterações da Lei nº 13.467 de 2017 e compará-la com a legislação anterior;
- c) Discutir as percepções dos gestores de Gestão de Pessoas frente às principais alterações da reforma trabalhista;

1.3 JUSTIFICATIVA

Este estudo tem como objetivo estudar as principais mudanças da Reforma trabalhista sancionada em 2017, pelo Presidente da República Michel Temer, que prevê a alteração de mais de cem artigos da atual CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e propor um estudo visando às influências que esta reforma irá causar para o setor de Recursos Humanos.

A pesquisa é oportuna, pois referente ao tema em estudo grande parte dos trabalhadores conhecem apenas seus direitos básicos como férias e décimo terceiro, e os outros direitos são ignorados pela falta de informação e o desconhecimento da lei e como a reforma trabalhista aprovada em 2017 prevê a mudança de mais de cem artigos trabalhista, isso irá causar descontentamento e revolta tanto por parte do empregado quando do empregador.

Segundo Gomes (2013) na terceira fase do processo de industrialização no Brasil, os trabalhadores ainda não tinham seus direitos reconhecidos, pois eram tratados como escravos, isto há mais de 50 anos depois da revogação da escravidão. Mesmo que a imprensa e o poder político brasileiro, ao contrário do que fazem recordar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, não fez uma revolução tão

grande para o trabalhador como a Constituição Federal de 1988. A CLT surgiu para reunir e destinar uma legislação já existente em apenas uma lei federal única para assim ser respeitada pelas empresas.

Muitos dos direitos trabalhistas e das verbas rescisórias aplicadas hoje foram concebidos após a criação da CLT, por exemplo, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) criado em 1966, antes do FGTS, era aplicado à estabilidade decenal para o empregado que completasse 10 anos de trabalho em uma empresa. Outro direito trabalhista adquirido pelos trabalhadores com a CLT, criado pelo presidente Sarney em 1986 foi o seguro-desemprego. Ainda referente aos direitos trabalhistas o 13º Salário criado em 1962, tinha o nome de Gratificação Natalina, foi um direito também oriundo da CLT.

Gomes (2013), afirma que os trabalhadores autônomos, eventuais, os servidores públicos foram excluídos da CLT. A empregada doméstica antes da Emenda Constitucional 66 ser aprovada possuía menos da metade dos direitos trabalhistas que possuem hoje.

Em 1964, na ditadura militar, o governo estabeleceu ações para conter os movimentos sindicais, instituindo uma “política de arrocho salarial”. Muitos trabalhadores afirmavam que o direito do trabalho não os protegia e não existia nenhuma garantia assegurada dos seus direitos. Deste modo, a Constituição de 1988, teve uma vitória maior que a CLT para a classe trabalhista, como o direito a multa de 40% sobre o FGTS quando o empregado for demitido sem justa causa, um adicional de 50% na hora extra, adicional de 1/3 sobre o salário nas férias, entre outros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica do trabalho, evidenciando temas importantes para o desenvolvimento da pesquisa. Assim, por meio dela se tem informações de caráter científico, com opiniões de autores renomados. Os principais tópicos são relacionados entre a Gestão de Pessoas, na qual são apresentados os subsistemas que compõem esta área muito importante para uma organização e, na sequência, os tópicos acerca dos Direitos Trabalhistas, ou seja, são abordados os principais direitos que os trabalhadores possuem quanto empregado, bem como as alterações da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1 AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES

Vive-se em um mundo cada vez mais competitivo, com dificuldades, mudanças e problemas, no qual estamos em constante adaptação. A gestão de Recursos Humanos é uma área em destaque em uma organização e não poderia ficar de fora desses processos de mudança. As pessoas na era industrial eram vistas como recursos de máquinas, de produção, seres que apenas produziam, sem nenhum tipo de valorização profissional. A gestão de pessoas monitora o desenvolvimento de pessoas dentro da organização, para proporcionar as empresas uma mão de obra motivada, produtiva e integrada (FONSECA; GUTIERRÉZ; SÁ, 2001).

Em geral as instituições privilegiam os parceiros mais importantes, por exemplo, os investidores e acionistas. Essa assimetria está sendo modificada para uma visão sistêmica e integrada entre todos os parceiros da organização, pois todos são fundamentais para o sucesso do negócio, inclusive o empregado sendo o parceiro mais íntimo da mesma, aquele que dá vida e dinamismo para a organização. A solução básica é optar em tratar as pessoas como recursos empresariais ou como parceiros da organização (CHIAVENATO, 1999).

A organização depende de pessoas para possibilitar um essencial planejamento e organização, para controlá-la e dirigi-la e fazerem-na operar e funcionar. Sem pessoas não há organização. Qualquer organização é estabelecida pelas pessoas e delas depende para a continuidade e o sucesso (CHIAVENATO, 2002). As organizações possuem conjuntos de valores determinado por suas atividades (HOWARD, 2000).

Organizações têm como principal bem as pessoas, que são grupos que utilizam de recursos para conquistar objetivos (MAXIMIANO, 2004). Segundo Maximiano (2007, p. 3), “uma organização é um sistema que transforma recursos em produtos e serviços”.

As empresas dizem que as pessoas são seus maiores bens, porém, um número pequeno de organizações pratica e acredita no que pregam (HOWARD, 2000). As pessoas são consideradas ativos “ocultos” no balanço contábil, não apenas por adicionar valor, mas por possibilitar a sobrevivência da empresa. Em decorrência do alinhamento de estratégia do negócio, com a técnica de capital humano, é primordial para obter os objetivos organizacionais (BOOG; BOOG, 2002).

Logo as empresas são compostas por pessoas, e é ela responsável por concretizar quase todas as atividades em uma sociedade. Organização é um conjunto de pessoas que se integra de forma sistemática para atingir objetivos (LACOMBE, 2012).

2.2 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

No início do século XX, os responsáveis pelas atividades de admissão e demissão no departamento de recursos humanos, eram os supervisores. Eles se dirigiam ao setor responsável para o pagamento e administravam os benefícios do novo empregado. Com o surgimento da tecnologia para aplicação de testes e entrevistas, o departamento de recursos humanos começou a desempenhar um papel mais rigoroso na seleção, treinamento e na promoção de empregados (DESSLER, 2003).

A Administração de Recursos Humanos (ARH) é o ato de políticas e práticas indispensáveis para conduzir os fatos da posição gerencial associada com as pessoas, envolvendo recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, recompensas e treinamento. A ARH é uma função administrativa dedicada à obtenção, treinamento, avaliação e remuneração dos colaboradores e agregação de decisões constituídas sobre as relações de emprego que dominam a eficácia dos empregados e das empresas. Na organização a atividade de ARH é relativa com provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos funcionários (CHIAVENATO, 1999).

Segundo Chiavenato (2002), a Administração de Recursos Humanos é interdisciplinar, ou seja, ela envolve conceitos de Psicologia Industrial e Organizacional, de Sociologia Organizacional, De Engenharia Industrial, de Direito do Trabalho, de Engenharia de Segurança, de Medicina do Trabalho, De Engenharia de Sistema entre outras áreas.

A área de RH é responsável por operações como recrutamento, treinamento, seleção, plano de salário e cargos, remuneração, contratação e ainda por questões trabalhistas. Os Recursos Humanos são responsáveis em criar um clima de ambiente de trabalho aberto para novas ideias e prosperar talentos (RIBEIRO, 2006).

A Administração de Recursos Humanos tem o principal objetivo de tratar questão que se refere aos aspectos internos e externos referente ao ambiente da empresa. O setor de RH sistematiza as pessoas dentro das empresas, e pode apresentar um aspecto crítico na competitividade organizacional (FONSECA, GUTIERREZ; SÁ, 2001).

2.3 SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS

Os subsistemas básicos nos Recursos Humanos são cinco: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e controle de pessoas.

Chiavenato (2002) estudou os cinco processos básicos, na gestão de pessoas conforme Quadro 1.

Quadro 1- Cinco processos básicos na gestão de pessoas.

Processo	Objetivo	Atividades Desenvolvidas
Provisão	Quem irá trabalhar na organização	Pesquisa de mercado de RH Recrutamento de Pessoas Seleção de Pessoas
Aplicação	O que as pessoas farão na organização	Integração de pessoas Desenho de cargos Descrição e análise dos cargos Avaliação de desempenho
Manutenção	Como manter as pessoas trabalhando na organização	Remuneração e compensação Benefício e serviços sociais Higiene e segurança do trabalho Relações sindicais
Desenvolvimento	Como preparar e desenvolver pessoas	Treinamento Desenvolvimento organizacional
Monitoração	Como saber o que são e o que fazem as pessoas	Banco de dados/Sistema de Informação Controle – Frequência – Produtividade – Balanço Social

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2002, p. 155).

Prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas. São processos diretamente inter-relacionados e interdependentes. A interação entre eles se alterada pode provocar impactos sobre os demais, os quais sustentaram novas influências entre os outros e assim mutuamente gerando acomodação e ajustes no processo (CHIAVENATO, 2002).

Quanto ao processo de provisão de pessoal está associado com o suprimento de pessoas para as empresas. É o processo que abrangem insumos humanos relacionados com a pesquisa de mercado, recrutamento e seleção de pessoas e sua integração com as atividades organizacionais (CHIAVENATO, 2002). Este subsistema de RH é responsável em obter profissionais no mercado, selecionar e encaminhar o profissional para a empresa (MARRAS, 2016).

O recrutamento é o conjunto de informações, com o objetivo de trazer novas pessoas qualificadas, das quais poderão ser futuras colaboradoras da organização (RIBEIRO, 2006). Recrutar é o processo inicial para a ocupação de uma vaga em aberto. Tem influencia diretamente com o mercado de trabalho, por exemplo, em épocas de crise econômica, períodos de recessão ou ainda de poucos investimentos, percebe-se o aumento da oferta de mão-de-obra (FRANÇA, 2007).

O recrutamento é o método de encontrar e incentivar pessoas com potenciais para concorrer a uma vaga existente ou prevista em uma organização. No momento do processo é importante informar ao candidato às qualificações que serão exigidas para o desempenho da função e também instruir sobre as oportunidades de crescimento que a empresa oferece aos seus empregados. A vaga será preenchida por alguém de dentro ou fora da empresa, no momento de disponibilidade de pessoal, das políticas de RH e das exigências do cargo a ser ocupado (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

A seleção é de fundamental importância, pois é por intermédio dela que as pessoas adentram nas empresas (GIL, 2001). Selecionar e escolher a pessoa certa para a função certa, ou seja, dentre os recrutados, escolher o mais adequado para o cargo com vaga em aberto, com o objetivo de melhorar a produtividade e os resultados (RIBEIRO, 2006). Conforme o número de candidatos for maior, aumenta a probabilidade de contratação correta, pois uma boa seleção exige um vasto número de candidatos (LACOMBE, 2012).

Segundo Marras (2016), selecionar é a atividade do sistema ARH, com a finalidade de optar por um candidato, sob uma metodologia específica do setor de recrutamento. Essa atividade baseia-se na análise de dois campos conforme o Quadro 2.

Quadro 2 - Campos para análise e seleção.

Exigências do Cargo	Atividades Desenvolvidas
São características que o cargo exige do profissional em termos de conhecimento, habilidades e atitudes para o bom desempenho das funções.	É o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que cada candidato possui para desempenhar suas tarefas.

Fonte: Marras (2016, p. 65).

Em muitas empresas, o processo de seleção de contínuo, pois nessas organizações ocorre muita rotatividade, deixando uma vaga a ser ocupada por um candidato de dentro ou de fora da empresa. Várias organizações possuem uma lista de espera de candidatos que podem ser selecionados quando surgem este ou outro tipo de acontecimento (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

No processo de aplicação as organizações estabelecem junto com os novos participantes os princípios por meio dos quais as empresas planejam funcionar e como este novo colaborador poderá ajudar neste aspecto (CHIAVENATO, 2002).

Após o momento de recrutamento e contratação de um empregado, o próximo passo é conduzi-lo e treiná-lo, ou seja, passar a ele as informações e as aptidões necessárias para suceder com sucesso seu novo trabalho (DESSLER, 2003).

As normas básicas da organização devem ser expostas ao futuro colaborador, pois irá ajudá-lo integrar rapidamente ao ambiente organizacional (RIBEIRO, 2006).

Segundo Chiavenato (2002, p. 270), “cargo é um conjunto de funções com uma posição definida na estrutura organizacional, isto é, no organograma”.

Para fazer a seleção de um empregado deve-se determinar o conteúdo do cargo ou função que ele irá ocupar (RIBEIRO, 2006). O cargo determina as atividades a serem realizadas por um empregado (FRANCA, 2007).

A análise de uma função é a perspectiva de todos os detalhes das funções que completam um cargo, estudando os processos do “que”, “como” e “para que” se faz, mostrando tudo o que é exigido para obter o resultado esperado (MARRAS, 2016).

Relatar um cargo é associar tarefas que o ocupante realiza, sob as condições e por que ele faz. É um modelo resumido das atividades e responsabilidades e definições que o empregado faz como ele faz, quando faz, onde faz e porque faz (CHIAVENATO, 1999). Todas as tarefas desempenhadas pelas empresas ficam a alcance de seus objetivos giram em torno dos cargos (GIL, 2001).

O principal objetivo da análise de cargo é melhorar o desempenho da empresa e sua produtividade (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Descrever um cargo está relacionado às atividades, os deveres e responsabilidades do cargo. Assim, os cargos são preenchidos de acordo com a sua descrição, ou seja, um empregado contratado terá que se enquadrar nas descrições e especificações dos cargos (CHIAVENATO, 2002).

A descrição de um cargo é muito valiosa tanto para a empresa quanto para o empregado. Para o empregado, a descrição ajuda a conhecer suas tarefas e lembrá-lo dos resultados que a empresa espera dele. Para a empresa, a descrição de cargo documentada, é vista como base para minimizar, por exemplo, o desentendimento entre chefes e subordinados (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Marras (2016, p. 83), afirma:

Descrição de cargo é o processo de sintetização das informações recebidas e prospectadas no passo anterior de análise das funções, cujo registro dos dados é padronizado de maneira a permitir um rápido e fácil acesso aos contornos de cada um dos cargos da empresa.

Avaliar um empregado dentro de uma organização é identificar e analisar o andamento individual e em grupo do indivíduo, e promover um crescimento pessoal e profissional, e melhorar o seu desempenho (FRANCA, 2007).

Um momento esperado por um empregado é a avaliação de desempenho, pois neste momento ele espera que a organização descreva seu desempenho. Dessa forma o responsável, deve citar as conquistas, pontos fortes e fracos, e determinar desafios e determinar alguns pontos a serem melhorados (RIBEIRO, 2006).

Para o processo de manutenção, existem vários cuidados para manter um empregado entre os quais aparecem planos de compensação monetária, de benefícios sociais, higiene, e segurança do trabalho (CHIAVENATO, 2002).

Remuneração é a forma de atribuição apropriada para quem colabora com a empresa, proporcionando a motivação pessoal e o aumento da produção e equilíbrio da mão de obra (LACOMBE, 2012). A atividade de remunerar é também conhecida como o setor de cargos e salários (MARRAS, 2016).

Remunerar simboliza a contraprestação de uma atividade praticada pelo empregado que vai além da sua remuneração fixa. É responsabilidade de o

Departamento De Pessoal conduzir o empregado sobre o salário e a remuneração (FIDELIS, 2013).

A remuneração é considerada pelo RH como muito importante, pois ela recompensa seus funcionários pelos seus serviços prestados em um determinado período na empresa (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Marras (2016), afirma que existem várias formas de definir o termo salário, conforme Quadro 3, isso depende da forma que ele é aplicado ou como é apresentado para o empregado ou o empregador.

Quadro 3 – Definições de salário.

Tipo de salário	Definições
1. Salário nominal	É aquele que consta na ficha de registro, na carteira profissional e em todos os documentos legais. Pode ser expresso em hora, dia, semana, mês etc.
2. Salário efetivo	É o valor efetivamente recebido pelo empregado, já descontadas as obrigações legais (INSS, IRPF etc.).
3. Salário complessivo	É o que tem inserido no seu bojo toda e qualquer parcela adicional (hora extra etc.).
4. Salário profissional	É aquele cujo valor está expresso na lei e se destina especificamente a algumas profissões (por exemplo, médicos, engenheiros).
5. Salário relativo	É a figura de comparação entre um salário e outro na mesma empresa.
6. Salário absoluto	É o montante que o empregado recebe, líquido de todos os descontos, e que determina o seu orçamento.

Fonte: Adaptado de Marras (2016, p.78).

Os benefícios consistem em uma forma indireta de remuneração, designada a melhoria da qualidade de vida profissional e pessoal dos empregados. Estes benefícios correspondem a 40% dos custos totais com a folha de pagamento das empresas (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Benefício é exigido por lei e tem que ser considerado como encargo social, como exemplos compreendidos: décimo terceiro, férias remuneradas, abono das férias, DSR, salário família e maternidade, seguro para acidentes de trabalhos, vale transporte, além de insalubridade, periculosidade, trabalho noturno entre outros tipos de benefícios de direito do colaborador (LACOMBE, 2012).

Conceitua-se benefício como o conjunto de programas ou de pacotes oferecidos pela empresa como um complemento salarial. Esses benefícios podem ser oferecidos pela empresa como benefícios compulsórios ou espontâneos. Benefícios compulsórios são benefícios cedidos ao funcionário com exigência da lei ou acordos ou convenções coletivas, por exemplo, 13º Salário, férias e etc. Os benefícios espontâneos são oferecidos pela empresa por vontade da mesma, geralmente com o objetivo de atender as necessidades dos empregados, por exemplo, cesta básica, assistência médica e etc. (MARRAS, 2016).

A higiene e medicina do trabalho está relacionada direta ou indiretamente na proteção da saúde do empregado. Para a empresa fica a obrigatoriedade por lei de avaliar periodicamente seus funcionários por meio de consultas médicas (MARRAS, 2016).

De acordo com o Quadro 4, Marras (2016) descreve seis momentos que são aplicados os exames periodicamente.

Quadro 4 - Exames periódicos.

Tipo de exame	Descrição
1.Exames admissionais	Realizados após o processo seletivo, toda vez que um novo empregado é admitido.
2. Exames de missionais	São aqueles que o médico do trabalho realiza nos trabalhadores que deixam a empresa (demitidos ou demissionários).
3. Exames de retorno ao trabalho	Quando um trabalhador se afasta por 30 ou mais dias por motivo de saúde, deve ser submetido a essa avaliação médica.
4. Mudança de cargo	Alterando-se o cargo ou as funções do trabalhador, este deverá ser submetido a um exame clínico de avaliação médica para análise de sua condição física diante da nova situação.
5. Exames periódicos	Todos os trabalhadores devem ser submetidos a exames clínicos anualmente, ou em intervalos menores, a critério do médico responsável ou sob exigência ou de órgão oficial.
6. Exames complementares	São exames que os trabalhadores expostos a riscos físicos ou químicos mais graves devem realizar.

Fonte: Adaptado de Marras (2016, p.215).

Normas e procedimentos tem o objetivo de proteger a integridade física e mental do colaborador, protegendo-os de riscos de saúde distintas as atividades da função no local de trabalho. A higiene no trabalho tem o propósito de prevenir a saúde

e dar conforto ao colaborador, para evitar um futuro afastamento (CHIAVENATO, 2002).

Prevenir acidentes é a uma medida de segurança do trabalho, pois uma união de técnicas educacionais, administrativas, médica e psicológicas, ajudam a eliminar a insegurança no ambiente de trabalho (RIBEIRO, 2006).

O desenvolvimento organizacional é recente e se baseia no método da ciência do comportamento que visa à organização como um sistema total que se compromete a melhorar a eficiência da empresa em longo prazo por meio de intervenções produtivas em processos e estrutura organizacional (CHIAVENATO, 2002).

O treinamento é um processo organizado a fim de promover habilidades, regras, conceitos e atitudes para o desenvolvimento dos empregados e das exigências dos papéis funcionais para torná-los membros valiosos da empresa (FRANCA, 2007). Neste contexto, Marras (2016) afirma que o treinamento é o processo de apropriação cultural e um curto prazo, com o objetivo de proporcionar Conhecimentos, Habilidades ou Atitudes (CHA), ligados diretamente realização de uma tarefa.

Treinamento é a ferramenta utilizada para transmitir aos empregados novos ou antigos as habilidades que ele precisa para melhorar o desempenho na organização (DESSLER, 2003).

Quanto ao processo de monitoramento à organização é desenvolvida por meio de redes de informação unem informações necessárias dos processos com as fontes de dados (CHIAVENATO, 2004).

As empresas não operam se um propósito, elas têm suas missões e estabelecem estratégias para alcançar objetivos. A empresa deve ter um subsistema de monitorar a atividade de RH, para consentir que os setores das organizações assumam responsabilidades de linha em relação ao colaborador (CHIAVENATO, 2012).

2.4 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT

Em primeiro de maio de 1943 foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho, esta que determina as relações entre o capital e o trabalho, envolvendo relações entre empregador e empregado, por meio de direitos e obrigações recíprocos (FIDELIS, 2013).

Segundo Viana (2013), antes da criação da CLT, o Brasil já possuía algumas leis que protegiam os trabalhadores, porém muitas dessas leis não tinham nos seus artigos argumentos importantes e as que estavam lá não tinham uma lógica e uma sequência. São exemplos de leis antes da criação da CLT, em 1932 foi à carteira de trabalho obrigatória, os direitos das mulheres começaram-se a se ocupar, dando-as direito de salário igual ao dos homens e a proteção à maternidade. No mesmo ano a jornada de oito horas para o comércio e depois a indústria. Dois anos após a Constituição vigente na época, previu a Justiça do trabalho e o decreto referente aos acidentes e doenças profissionais, por fim em 1940, entra em vigor o primeiro salário mínimo brasileiro.

Para Cezar (2008), a CLT foi aprovada em várias fases da evolução jurídico-política do estado brasileiro. Deu início em 2 de janeiro de 1942, quando Alexandre Marcondes Filho assumiu o cargo de Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio junto com o presidente da República Getúlio Vargas despertaram as negociações para a criação de uma Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social. Então no dia 29 de janeiro de 1942, Getúlio Vargas autorizou Marcondes Filho a escolher uma comissão de dez membros para produzir o anteprojeto da CLT e Previdência Social.

Para elaborar o anteprojeto segundo Cezar (2008), foi chamado os procuradores da justiça do trabalho Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda e José de Segadas Viana, e o consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, Oscar Saraiva.

Em novembro de 1942, o anteprojeto foi enviado ao Ministro do Trabalho e quatro dias após foi apresentado ao Presidente Getúlio Vargas. Vargas aprovou o projeto em 05 de janeiro de 1943 e determinou que os integrantes da comissão redigissem o projeto definitivo analisando mais de duas mil sugestões que foram enviadas. Assim, em 31 de março de 1943, a comissão responsável, representada

pelo presidente o Procurador Rego Monteiro, entregou para o Ministro o projeto final (CEZAR, 2008).

Então em 1º de maio de 1943, foi aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, publicado em nove de agosto no Diário Oficial (CEZAR, 2008). A Consolidação das Leis do Trabalho conforme afirma Carrion (2014), teve vigência penas em 10 de novembro de 1943, introduzindo artigos inovadores conforme a necessidade do País.

Segundo Brasil (2014, p.19), o Decreto-Lei Nº. 5.452 de 1º de maio de 1943, publicado pelo Diário Oficial da União no dia 9 de agosto de 1943 foi aprovado com o seguinte decreto:

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta:

**O art. 180 citado é da CF de 1937. A vigente constituição, de 1988, diz competir à União, privativamente, legislar sobre direito processual e do Trabalho.

Art. 1.º Fica aprovado a Consolidação das Leis do Trabalho, que este Decreto-Lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo território nacional.

Art. 2.º O presente Decreto-Lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943. Rio de Janeiro, 1.º de maio de 1943; 122.º da Independência e 55.º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Para a apresentação da Consolidação das Leis do Trabalho foi atribuído conforme descrito por Brasil (2014, p.19): o “Art. 1.º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”.

Segundo Brasil (2014), a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT possui 922 artigos divididos por um índice sistemático por meio de títulos, capítulos e seções, conforme o Quadro 5.

Quadro 5 - Resumo índice sistemático CLT.

Títulos	Descrição	Artigos
Título I	Introdução	Arts. 1.º a 12
Título II	Das normas gerais de tutela do trabalho	Arts. 13 a 223
Título III	Das normas especiais de tutela do trabalho	Arts. 224 a 441
Título IV	Do contrato individual do trabalho	Arts. 442 a 510
Título V	Da organização sindical	Arts. 511 a 610
Título VI	Das convenções coletivas de trabalho	Arts. 611 a 625
Título VI-A	Das comissões de conciliação prévia	Arts. 625-A a 625-H
Título VII	Do processo de multas administrativas	Arts. 626 a 642
Título VII	Da justiça do trabalho	Arts. 643 a 735
Título IX	Do ministério público do trabalho	Arts. 736 a 762
Título X	Do processo judiciário do trabalho	Arts. 763 a 910
Título XI	Disposições finais e transitórias	Arts. 911 a 922

Fonte: Elaborado pelo pesquisador (2017).

2.4.1 Principais Direitos Trabalhistas – CLT

A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS é exalada pelas Delegacias Regionais do Trabalho, por convênios, por órgãos federais, estaduais, municipais da administração. Para obter a CTPS basta se apresentar ao órgão emitente. Ao ser admitido um empregado precisará apresentar obrigatoriamente a Carteira de Trabalho ao empregador que terá até quarenta e oito horas para anotar, a data de admissão, remuneração e outras condições específicas (GONÇALVES, 2005).

Para Carrion (2014), a carteira de trabalho é o espelho profissional do empregado, pois nela tem a prova do exercício profissional anterior e atual.

Conforme o artigo 13, previsto na CLT, Brasil (2014, p. 21):

Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

O trabalhador não poderá ser admitido sem a carteira de trabalho e o empregador terá até 48 horas para anotá-la e devolvê-la (CARRION, 2014).

Horas extraordinárias são as horas excessivas as normais estabelecidas por contrato (NASCIMENTO, 2004). O artigo 59, que faz parte da Consolidação das Leis do Trabalho, expõe a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas complementares, não excedendo duas, mediante acordo coletivo do trabalho (PINTO, 2003).

Conforme CLT:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (BRASIL, 2017).

Ao superar uma jornada diária ou semanal de trabalho, o empregador deve compensar essas horas como extras, o valor é estipulado em acordo coletivo da categoria (FIDELIS, 2013). O empregado quando completar seis dias de trabalho tem direito de descanso de ao menos 24 horas consecutivas (PRETTI, 2010).

A ocorrência de horas além do horário contratual, legal ou normativo se caracteriza como hora extra e devem ser remuneradas ao empregado como um adicional. Hora extra pode ser realizada antes do início do expediente, após o fim do período de trabalho ou ainda, entre os intervalos de repouso ou alimentação (MARTINS, 2008).

A modalidade de adicional noturno é compreendida no período entre as 22 horas até às 5 horas do dia seguinte tendo um acréscimo mínimo de 20% em relação

à hora diurna ou outro acréscimo maior, conforme acordo coletivo, por exemplo. A atividade de trabalho noturno é utilizada quando uma organização necessita cumprir sua produção, e seus recursos não contém um número de trabalhadores suficientes para alcançar o resultado esperado. Com isso a legislação autoriza a organização em criar um turno de trabalho noturno (FIDELIS, 2013).

Conforme descrito na CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo (BRASIL, 2017).

O adicional noturno tem consequência no 13º salário, aviso prévio, e o FGTS, sendo integrado no tempo em que foi pago (MARTINS 2008). O trabalhador que for alocado para o período diurno perderá o direito do adicional noturno (PRETTI, 2010).

As férias são adquiridas quando o empregado completar doze meses de trabalho consecutivo, assim ele terá o direito a descanso remunerado de 30 dias a título de férias. O empregador deve comunicar o empregado 30 dias de antecedência (FIDELIS, 2013).

Segundo Jorge Neto (2013, p. 692), o direito das férias anuais possui 5 regras básicas, assim como o Quadro 6.

Quadro 6- Cinco regras básicas de férias anuais remuneradas.

Regra	Descrição
Anuidade	A cada 12 meses de trabalho, adquire-se o direito as férias, as quais devem ser concedidas nos 12 meses subsequentes;
Remunerabilidade	O lapso temporal correspondente ao descanso é remunerado, como ocorre com o repouso semanal remunerado;
Continuidade	O fracionamento da duração das férias sofre limitações por parte da legislação, para que o empregado possa gozar o maior número de dias de descanso;
Irrenunciabilidade	As férias existem para serem gozadas, não podendo ser objeto de transação, sob pena de nulidade (art. 9º, CLT), exceto quanto ao abono de férias (art. 143);
Proporcionalidade	No sentido amplo, a duração do descanso poderá ter reduções em função das ausências injustificadas do empregado durante o período aquisitivo, como também é assegurado ao empregado o direito ao pagamento proporcional do período aquisitivo incompleto em decorrência da extinção do contrato de trabalho.

Fonte: Adaptado de JORGE NETO; CAVALCANTE (2013).

Gonçalves (2005, p. 77), afirma: “após cada período aquisitivo: isto quer dizer que não pode haver concessão antecipada de férias (salvo férias coletivas). O empregado tem, necessariamente, que trabalhar 12 meses para então, ter direito a férias”.

Na CLT este artigo, segundo Brasil (2014, p. 34) está da seguinte forma:

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
 I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
 II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
 III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
 IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.
 § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.
 § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

O exame médico é uma medida preventiva da medicina do trabalho, sendo obrigatório pelo empregador. O empregado não deve pagar nenhum valor para o exame médico. A empresa está sujeita a apresentar para a inspeção do trabalho os documentos de custos de todos os gastos com exames médicos. O Ministério do Trabalho é quem determina quando serão exigíveis os exames médicos, pela dispensa ou complementares (MARTINS, 2008).

Segundo Fidelis (2013, p. 22), a CLT e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), definiram as regras para a implantação do programa de Controle Médico nas empresas:

- Cabe à empresa contratar e manter o Médico do Trabalho para coordenar o programa.
- A empresa deve encaminhar os candidatos para os exames médicos antes da admissão efetiva.
- O Médico do Trabalho deve elaborar o documento ASO onde estará ou não a aptidão do candidato do cargo.
- O candidato que estiver apto para exercer as atividades do cargo será encaminhado à empresa.
- O candidato que estiver inapto terá sua admissão interrompida, cabendo ao médico as orientações e encaminhamentos necessários.

O artigo 168, da CLT, exige exame médico por conta do empregador, tanto na admissão, na demissão ou periodicamente (FIDELIS, 2013).

Assim a CLT:

Art. 168. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - A admissão;

II - Na demissão;

III – periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias (BRASIL, 2017)

O pagamento do salário maternidade coincide com a data de afastamento determinada pelo médico com a apresentação do atestado médico (GONÇALVES, 2005).

A empregada tem o direito à garantia no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, neste caso, poderá ser dispensada seja facultativa ou justa causa. A colaboradora tem direito a licença a gestante, de 120 dias, em virtude ao nascimento do filho sem nenhum prejuízo do emprego e da remuneração mensal (LEITE, 2000).

Em parágrafo único, a CLT não permite em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições do direito da mulher ao seu emprego, por motivo de gravidez (PINTO, 2003). A CLT protege dois princípios básicos referentes à maternidade: a estabilidade da gestante e a licença maternidade (NASCIMENTO, 2004).

Brasil (2014, p. 72), afirma:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada à retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

O Salário é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência ao contrato de trabalho firmado por ambos (CARRION, 2014).

Conforme a CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não

se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (BRASIL, 2017).

Segundo Gonçalves (2005, p. 123), as empresas podem estipular regras para o pagamento do salário, como mostra o Quadro 7.

Quadro 7 - Formas de salário.

Salário	Descrição
Salário por unidade de tempo	Quando a contraprestação considera a duração de serviço (hora, dia, semana, quinzena ou mês).
Salário produção	Não está vinculado ao tempo e sim, a obra ou trabalho realizado. Por exemplo, as partes ajustam certo valor por peça fabricada.
Comissões	As partes fixam um determinado percentual a ser aplicado sobre o valor proveniente das vendas realizadas.
Salário Misto	Além das comissões, as partes também estipulam um salário fixo.

Fonte: Gonçalves (2005).

A remuneração tem como objetivo, atender as necessidades do empregado e sua família. O salário é a remuneração resultante do serviço prestado pelo empregado na empresa (MARTINS, 2008). O salário é o valor recebido pelo empregado, mês a mês, dia a dia, hora a hora (PRETTI, 2010).

O aviso prévio é um acerto parcial de vontade da parte que pretende dar por extinto o contrato de trabalho que não tenha um prazo determinado (LEITE, 2000).

Quando um trabalhador com até um ano de serviço for demitido de suas atividades sem justa causa, tem o direito a 30 dias de aviso prévio ou indenizado. O aviso indenizado acontece quando o empregador decide que o empregado não cumpra um período legal de aviso prévio trabalhando, ele pagará seu trabalhador com o valor que corresponde ao período de trabalho. O aviso prévio trabalhando, se dá por iniciativa do empregador, o trabalhador tem direito a reduzir o tempo de aviso, por exemplo, sete dias corrido, ou duas horas por dia durante o período de aviso, sem que cause perda salarial (FIDELIS, 2013).

O principal objetivo do aviso prévio é possibilitar ao empregado um tempo mínimo para que o mesmo procure uma nova ocupação no mercado de trabalho e a empresa possa encontrar e alocar um novo colaborador (PRETTI, 2010).

2.4.2 Principais Direitos Trabalhistas – Legislação Complementar

O Descanso Semanal Remunerado – DSR, é um intervalo entre duas jornadas semanais de trabalho, com o principal objetivo de possibilitar um descanso ao trabalhador (PRETTI, 2010).

O trabalhador que completar a jornada de trabalho semanal, sem ocorrências ou justificativas, é garantido o descanso. Na apuração salarial do empregado já está inserida o valor do DSR, assim, se o empregado não cumprir a sua jornada de trabalho, a empresa pode descontar o DSR do seu salário (FIDELIS, 2013).

Conforme relatada na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei Complementar Nº. 605, de 5 de janeiro de 1949, apresentadas por Brasil (2014, p.345):

Art. 1º. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º. Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os trabalhos rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

Todo empregado tem direito a descanso semanal de 24 horas consecutivas, de preferência aos domingos exceto, por estratégias das empresas, feriados civis ou religiosos ou de acordo com a tradição local (GONÇALVES, 2005).

Em atividades que não é possível, por exigências específicas das organizações, a interrupção do trabalho, em dias de feriados, por exemplo, a remuneração deverá ser paga em dobro ou será determinado outro dia para que o empregado possa descansar (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Seguindo o modelo de países como Itália e Argentina, o 13º salário foi criado no Brasil pela Lei nº. 4.090 em 13 de julho de 1962, que disciplinou uma remuneração correspondida aos meses trabalhados em um ano (NASCIMENTO, 2004).

O prazo máximo permitido pela legislação para o pagamento da primeira parcela do 13º salário é dia 30 de novembro, o valor deve ser pago na folha de pagamento correspondente a 50% do salário-base do trabalhador, com o título de primeira parcela do 13º salário. A segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro, o valor correspondente aos 50% restantes e deduzindo a primeira parcela na coluna desconto na folha de pagamento (FIDELIS, 2013).

Para um empregado receber o décimo terceiro proporcional apenas quando pedir demissão, ou no fim de um contrato a prazo, se demitido sem justa causa, na aposentadoria. O valor é calculado correspondente a 1/12 por mês de serviço (NASCIMENTO, 1982).

Desta forma, com base na CLT, a Lei Complementar de Nº. 4.090 segundo Brasil (2014, p. 271), se formaliza da seguinte forma:

Art. 1º. No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995).

I - Na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995).

II - Na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995).

Art. 2º. As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º. Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

A autorização do vale transporte é dada no momento de admissão do empregado, e por iniciativa do mesmo. Com a solicitação o empregador deverá conceder os vales utilizados pelo empregado para o deslocamento de casa – trabalho – trabalho – casa e quais os meios de transporte utilizados, até a data do desligamento, ressaltando que quaisquer informações desleais poderão ocasionar em uma dispensa por justa causa (GONÇALVES, 2005).

O empregado que necessite de transporte, o valor custeado e equivalente a 6% do seu salário base e descontado em folha de pagamento do mês de referência (FIDELIS, 2013).

O primeiro artigo da constituição, sob a Lei Nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, fica instituído o vale transporte que a empresa, antecipa ao colaborador para a utilização real em despesa de deslocamento residência-trabalho ou vice-versa, através do transporte público, urbano, intermunicipal ou interestadual (PINTO, 2003).

Assim, Brasil (2014, p. 393) apresenta:

Art. 1º. Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Art. 2º. O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador:

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Art. 4º. A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-transportes necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.

Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

Qualquer trabalhador demitido sem justa causa tem direito ao seguro desemprego, disponibilizado por tempo limitado, desde que a empresa comprove que o empregado recebeu seu salário nos últimos seis meses antes da data do desligamento, que não recebe nenhum benefício previdenciário e que não seja beneficiário de auxílio contra o desemprego ou assistência aos desempregados (FIDELIS, 2013).

Para Gonçalves (2005), o trabalhador dispensável sem justa causa deve comprovar uma remuneração da empresa de seis meses antes da data de dispensa, ter sido contratado por pessoa física ou jurídica durante ao menos 15 meses nos últimos 24 meses, não estar desfrutando de qualquer benefício previdenciário e não receber um valor que seja suficiente para sustento de sua família.

O seguro desemprego está incluso na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da Legislação Complementar Nº. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, sendo alterada em 2015 pela Lei 13.134/2015 conforme apresenta:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove

I - Ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação;

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

II - (Revogado)

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - Não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.

Os recursos do FGTS são oriundos dos saldos depositados pelos empregadores nas contas relacionadas dos trabalhadores, o valor corresponde a 8% incidente sobre a remuneração mensal do colaborador, bem como outros valores incorporados ao Fundo. O empregador é obrigado a depositar até o dia sete de cada mês a importância de 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior em conta vinculada do empregado (LEITE, 2000).

A empresa é obrigada a abrir uma conta ligada, onde toda a vigência do contrato será aplicada um percentual referente ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) sobre o valor pago ao seu colaborador (GONÇALVES, 2005).

Se ocorrer a rescisão de contrato, pela iniciativa do empregador e sem justa causa, o trabalhador terá direito a receber o valor de 40%, sobre o saldo vinculado em sua conta. O trabalhador pode utilizar (não sacar) o FGTS, como prestação do Sistema Financeiro da Habitação da Caixa Econômica Federal (FIDELIS, 2013).

Por meio da CLT a Lei Complementar Nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, segundo Brasil (2014, p. 242) se diz:

Art. 1º. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta lei.

Art. 2º. O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do *caput* deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

Pessoas físicas e jurídicas, de direito privado ou público, de administração direta, indireta ou fundacional de Poder da União que contratar empregados regidos pela CLT são contribuintes do FGTS (MARTINS, 2008).

2.5 AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES RECORRENTE A REFORMA TRABALHISTA

Por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, aconteceu no Brasil uma das mais profundas alterações no judiciário que regula as relações trabalhistas, desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A lei conhecida como reforma trabalhista, entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, criando, alterando e revogando mais de cem artigos da CLT (CARVALHO, 2017).

Para Souza Junior (2018), a reforma trouxe informações preocupantes para a população trabalhista. Segundo Santos (2018), na época em que foi aprovada a reforma trabalhista, o que deixou a população preocupada e inconformada, foi o que muito se falava sobre a perda dos direitos trabalhistas.

Segundo Leite (2018), o Brasil de 1943 não é o mesmo país que vivemos hoje, pois na década de quarenta, o país passava pelo processo de industrialização da ditadura do Estado Novo. Em 1943 a CLT foi a revolução para a época, porque trazia consigo os benefícios que os trabalhadores precisavam, garantindo as condições mínimas de saúde e segurança no trabalho, porém o Brasil hoje não é o mesmo de 1943 (MELEK, 2017).

O Brasil vem passando por vários momentos que precisam muito da atenção de todos aqueles que anseiam um desenvolvimento para o país. A própria

CLT, por exemplo, permaneceu a mesma enquanto o mundo evoluiu com revoluções tecnológicas, desconsiderando que a sociedade também estava se transformando e mudando a economia em geral (MELEK, 2017)

Esta reforma veio num momento bem representativo, pois o país já registra a maior crise econômica da história. O Brasil em 2017 chegava pelo terceiro ano seguido com queda no PIB (Produto Interno Bruto), a maior queda desde que começou a verificar esses números, no início do século XX (MELEK, 2017). Em período de crise financeira, a Reforma Trabalhista foi sancionada num momento, onde o Brasil registrava mais de treze milhões de desempregados (LEITE, 2018).

A Lei 13.467 de 2017 modificou mais de cem artigos da CLT e não restam dúvidas que é um dos maiores marcos de regulamentação trabalhista no Brasil (MELEK, 2017).

Neste viés, será sintetizado as principais mudanças absorvidas pela Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467 de 2017.

2.5.1 Férias

O período de férias antes da alteração da Lei 13.467/2017 era inflexível. Poderia apenas ser dividida em dois períodos em casos excepcionais, sendo que um não poderia ser menor que 10 dias. Para os trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 era proibido o fracionamento das férias. Com a alteração da Lei Trabalhista as férias se tornaram flexíveis, ou seja, com a solicitação do trabalhador em acordo com o empregador as férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias. Em casos que o trabalhador prefere dividir em três períodos, nenhum dos dois períodos finais poderá ser menor que cinco dias corridos (MELEK, 2017).

Além do direito do fracionamento em três períodos, conforme comparativo no Quadro 8, a lei 13.467/2017 revogou o § 2º, que retira o fracionamento das férias para os trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 anos (CARRADORE, 2018). A lei ainda criou outro direito, proibindo o início das férias no período de 2 dias que antecede o repouso semanal remunerado ou feriado, ou seja, as férias devem ser iniciadas com, no mínimo, 3 dias de antecedência do final de semana ou feriado (MELEK, 2017).

Conforme alterado o § 1º, do artigo 134 da CLT pela Lei 13.467/2017 “Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores há cinco dias corridos, cada um.” (BRASIL, 2017).

Quadro 8 - Alteração Férias.

Como era	Como ficou
Inflexível. As férias somente poderão ser fracionadas em casos excepcionais e apenas em dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias, todavia, era proibido o fracionamento para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.	Flexível. A pedido do trabalhador, as férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos, sendo 1 deles não inferior a 14 dias, caso o trabalhador opte por dividir em 3 períodos, nenhum dos 2 períodos restantes poderá ser inferior a 5 dias corridos.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.2 Trabalhador Autônomo

A CLT não tratava antes da reforma trabalhista em seus artigos o trabalhador autônomo, conforme Quadro 9. Um serviço prestado por conta própria, caracteriza um trabalhador autônomo, sendo ele trabalhador de uma empresa, mas sem vínculo empregatício (MELEK, 2017).

Segundo Cassar (2015, p. 276) “Autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio.”

Como previsto na CLT, para que haja um vínculo empregatício, deve haver ao mesmo tempo, segundo Melek (2017, p.65):

- Prestação de serviço de modo pessoal, em que o trabalhador não pode se fazer substituir;
- Deve receber algum pagamento pelo seu serviço prestado;
- Subordinação: o trabalho é subordinado, ou seja, o trabalhador recebe ordens e não presta o serviço por conta própria;
- Deve haver não-eventualidade, ou seja, o trabalho prestado deve ser relacionado à atividade econômica do contratante.

De acordo com a Lei 13.467/2017 que incluiu o art. 442-B à CLT: “A contratação do autônomo, cumpridas por este, todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (BRASIL, 2017).

Quadro 9 - Alteração trabalhador autônomo.

Como era	Como ficou
A CLT não tratava do autônomo.	A nova lei esclarece que não se pode reconhecer vínculo de empregado de quem efetivamente atuou como autônomo, com rendimentos compatíveis, atendendo a formalidades legais e com lei específica que permita, ou seja, compatível.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.3 Horas “*In Itinere*”

Conforme o Quadro 10, a alteração do § 2º no artigo 58, não considera o tempo à disposição da empresa como jornada de trabalho, ou seja, o tempo de deslocamento de casa para o trabalho ou vice-versa, por qualquer meio de transporte não é computado como horas extras pelo tempo itinerário (deslocamento) (MELEK, 2017).

De acordo com o artigo 58, § 2º, da CLT alterado pela Lei 13.467/2017:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

Quadro 10 - Alteração horas “*in itinere*”.

Como era	Como ficou
Caso o empregador fornecer transporte particular para o empregado, correria sério risco de pagar horas extras pelo tempo itinerário (deslocamento)	As horas de deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa e, inclusive, do portão da empresa até o efetivo posto de trabalho, por qualquer meio de transporte ou mesmo a pé, não serão considerados tempo à disposição da empresa ou como jornada.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.4 Jornada 12x36

Segundo Melek (2017) a lei não previa a atividade de jornada 12x36, era realizada apenas por jurisprudência, o que causava muita insegurança jurídica. Com a Reforma Trabalhista a lei passa prever esta modalidade como jornada para as empresas, conforme Quadro 11.

A jornada 12x36 era adotada por algumas categorias, por exemplo, os vigilantes e setor da saúde, porém aplicada apenas em instrumentos coletivos (CARRADORE, 2018). Esta jornada é aquela em que o empregado se ocupa por 12 horas e descansa por 36 horas, assim retoma para uma nova jornada (MELEK, 2017).

De acordo com a lei 13.467/2017 o Parágrafo único do art. 60 “Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (BRASIL, 2017).

Quadro 11 - Alteração Jornada 12x36.

Como era	Como ficou
A lei não previa a possibilidade dessa modalidade de jornada que era admitida apenas por jurisprudência, causando insegurança.	A lei passa expressamente a prever a possibilidade dessa jornada e indica os requisitos para sua adoção pelas empresas.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.5 Dano extrapatrimonial

O dano extrapatrimonial engloba tudo aquilo que não for dano material (MELEK, 2017). Para Cassar (2015, p. 890) “O dano é o fato gerador da responsabilidade de pagamento de indenização ou de reparação. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem danos.”

Para as pessoas jurídicas, há previsão no 223-D da CLT incluído pela Lei 13.467/2017: “A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.” (BRASIL, 2017).

O dano extrapatrimonial das pessoas físicas ocorre no artigo 223-C, da CLT: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (BRASIL, 2017).

Segundo Melek a CLT não previa medidas para afeição do valor referente a reparação moral, conforme Quadro 12.

Quadro 12 - Alteração Dano extrapatrimonial.

Como era	Como ficou
Não existiam critérios legais para fixação do valor de reparação moral.	A lei cria bandas cada qual com um teto que representa o valor máximo para condenação por reparação moral.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.6 Terceirização

A terceirização é mão de obra contratada por meio de outra empresa, ou seja, não acontece contratação com registro na CTPS (MELEK, 2017).

De acordo com Lei 13.429/2017, art. 9º, § 3º “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (BRASIL, 2017).

O objetivo de um serviço terceirizado é a redução de custos e a melhoria na qualidade dos produtos e serviços. E a empresa ocupada pelo serviço a vantagem é buscar melhor resultado empresarial (NETO e CAVALCANTE, 2013).

Quadro 13 - Alteração Terceirização.

Como era	Como ficou
Admitida somente para atividades “meio”, mas não para atividades “fim”.	Admitida para qualquer atividade da empresa, inclusive principal.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.7 Empregada Gestante ou Lactante

A empregada gestante ou lactante poderá apenas ser afastada do espaço de trabalho insalubre, de grau máximo, durante a gestação mediante a apresentação do atestado de saúde (BRASIL,2017).

A amamentação será definida em comum acordo entre empregado e empregador (BRASIL,2017). Porém a lei não estabelece que o intervalo para amamentação seja remunerado, de modo que a empresa poderá deduzir o horário de intervalo para amamentação na jornada de trabalho (MARTINS, 2014).

Conforme artigo 394-A da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 2017).

Quadro 14 - Alteração empregada Gestante ou Lactante.

Como era	Como ficou
Gestante ou lactante eram proibidas de trabalhar em ambiente insalubre. Quem pagava o salário do afastamento era a empresa até a obtenção da licença maternidade	Continua proibido o trabalho para gestante ou lactante, em ambiente insalubre, porém caso a mulher queira trabalhar, deverá apresentar um atestado médico de sua confiança e prossegue proibido qualquer trabalho de gestante ou lactante em ambiente insalubre de grau máximo. Quem paga o afastamento desde o princípio é o INSS.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.8 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente é um contrato com registro na CTPS, entre empregador e empregado, porém o empregado só trabalha quando convocado, podendo ser por um dia ou por um período maior e são pagos os dias trabalhados, acrescidos os direitos, como férias com 1/3, 13º salário e recolhimento do FGTS e INSS. O trabalhador pode ainda ter múltiplos vínculos anotados na CTPS, mas irá trabalhar só quando convocado (MELEK, 2018).

Conforme o artigo 452-A da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2017).

O valor a ser pago ao trabalhador corresponde ao piso salarial da convenção coletiva em vigor, na ausência dela utiliza-se o salário mínimo proporcional aos dias trabalhados (MELEK, 2017).

Segundo previsão do § 6º, do artigo 452-A da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - Remuneração;
- II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - Repouso semanal remunerado; e
- V - Adicionais legais (BRASIL, 2017).

Quadro 15 - Alteração trabalho intermitente.

Como era	Como ficou
Era impossível, não existia previsão na lei e as empresas não poderiam contratar nessa modalidade.	A lei cria a nova modalidade de contratação: o trabalho intermitente, que flexibiliza a época e a quantidade do trabalho.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.9 Teletrabalho

Com o avanço das tecnologias, criou-se a alternativa das pessoas trabalharem fora dos escritórios, das empresas ou das indústrias. Muito conhecido como *home office*, a lei passou a chamar o trabalho a distância de teletrabalho (MELEK, 2017).

Incluído pela Lei 13.467/2017, o novo artigo 75-B da CLT: “Considera-se Teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.” (BRASIL, 2017).

Neto e Cavalcante (2013) afirmam que o teletrabalho possui algumas vantagens e desvantagens. A vantagem para o trabalhador seria o conforto em sua residência, a redução com gastos de transporte e o deslocamento até a empresa. Para o empregador a vantagem seria a economia dos espaços no estabelecimento. Já a desvantagem para o empregador seria a falta da troca de experiências com os colegas de trabalho, bem como uma carreira profissional. Como desvantagem para o

empregador são as confidencialidades das informações e acessos liberados ao empregado.

Segundo o artigo 75-C da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

A prestação de serviços na modalidade de Teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de Teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de Teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 2017).

Quadro 16 – Alteração teletrabalho.

Como era	Como ficou
Não existia previsão na lei para as pessoas trabalharem em casa.	A lei passa a regular o trabalho à distância dando segurança jurídica às partes.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.10 Registro de empregado

O trabalhador em hipótese alguma poderá prestar algum serviço ao empregador sem ser registrado na CTPS, mesmo se solicitado pelo empregado. As anotações devem condizer com a data de admissão do empregado, remuneração e demais condições (MARTINS, 2014).

O empregador que deixar de registrar um colaborador passará a pagar uma multa de R\$ 3.000,00 por empregado sem registro, ao invés de R\$ 400,00, valor pago antes da Reforma Trabalhista. Para as microempresas as multas serão de R\$ 800,00 por empregado sem registro (MELEK, 2017).

Conforme o novo artigo 47 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017 define que o empregado que não estiver com a carteira de trabalho registrada, a multa se aplicada da seguinte forma:

O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por

empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado (BRASIL, 2017).

Quadro 17 - Alteração registro do empregado.

Como era	Como ficou
A multa era cerca de R\$ 400,00 e não havia índice de correção.	A multa passou a ter valores aumentados para empregados trabalhando sem registro, todavia, pelo princípio constitucional de tratamento favorecido às microempresas, estas tiveram valor de multa diferenciado. E foram estabelecidos critérios de correção monetária.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.11 Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal

A Lei 13.467/2017 permite o empregador disponibilizar um espaço na empresa para a permanência dos empregados, para fins de interesses próprios sem que isto gere horas extras.

De acordo com a alteração da CLT pela Lei 13.467/2017:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - Práticas religiosas;

II - Descanso;

III - lazer;

IV - Estudo;

V - Alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (BRASIL, 2017).

Quadro 18 - Alteração permanência do empregado na empresa.

Como era	Como ficou
Todo o tempo em que o empregado estivesse dentro da empresa seria considerado tempo à disposição do empregador	Sempre que o empregado estiver dentro da empresa para atender seus próprios interesses, não haverá geração de horas extras.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.12 Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada é conhecido como “intervalo de almoço”, concedido pela legislação para descanso e alimentação durante a jornada de trabalho (MELEK, 2017).

Conforme Melek (2017, p. 95), o intervalo intermitente segue os seguintes parâmetros:

para a jornada de até 4 horas não há obrigatoriedade de intervalo;
 para jornada superior a 4 horas e até o limite de 6 horas é obrigatório intervalo mínimo de 30 minutos.
 para jornada superior a 6 horas o intervalo é de 1 hora, mas pode ser reduzido a pedido do empregado.

Conforme o art. 611-A da CLT incluído pela lei 13.467/2017: “intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas.” (BRASIL, 2017).

Quadro 19 - Alteração intervalo intrajornada.

Como era	Como ficou
Impossível reduzir o tempo do intervalo durante a jornada de trabalho, mesmo que houvesse compensação no mesmo dia ao final do expediente, saindo o trabalhador mais cedo por interesse próprio.	A lei flexibiliza e permite a redução do intervalo, adotando critérios para que isso ocorra e, para quando houver violação do intervalo devido, fixa novos parâmetros para condenação.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.13 Equiparação salarial

Equiparação salarial é o direito garantido do trabalhador, assegurando que ele irá receber o mesmo salário que um colega se estiver no mesmo trabalho, porém, desde que não haja verbas de caráter pessoal, ou que o colega esteja exercendo esta função a mais de dois anos (MELEK, 2017).

Conforme na Lei 13.467/2017, que alterou o art.461 da CLT:

Sendo idêntica à função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensado qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (BRASIL, 2017).

Quadro 20 - Alteração equiparação salarial.

Como era	Como ficou
Os requisitos para o reconhecimento de equiparação salarial, firmados por lei, eram muito abertos e pouco meritórios, gerando insegurança jurídica.	Foram estabelecidos requisitos, objetivos para o conceito de equiparação salarial ser mais seguro, tanto no aspecto de local geográfico como tempo na empresa.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.14 Rescisão contratual

Rescisão contratual é o fim da relação entre empregado e empregador, havendo várias formas de encerrar um contrato, seja como dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa, por solicitação do empregado ou pelo término do contrato de experiência. (GONÇALVES, 2010).

Para os procedimentos de encerramento de contrato A Lei 13.467/2017, simplificou os métodos de rescisão de contrato entre o empregador e o empregado (MELEK, 2017).

Com esta alteração, passará a existir na legislação brasileira uma categoria de acordo mútuo, ou seja, o contrato de trabalho pode ser encerrado por ambas as partes, em comum acordo. Sendo que, a movimentação 80% do saldo do FGTS fica garantida ao empregado e são pagos, pela metade do aviso prévio e indenização sobre o saldo do FGTS (CNI, 2017).

Conforme na Lei 13.467/2017, que alterou o art.477 da CLT:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - Em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - Em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no **caput** deste artigo tenha sido realizada.” (NR)

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

Quadro 21 - Alteração rescisão contratual.

Como era	Como ficou
Para cada tipo de encerramento de contrato correspondia prazo diferente para quitação e eram necessários vários documentos e burocracias para concretizar o encerramento do contrato de emprego, possibilitando ao trabalhador o ingresso no seguro desemprego e saque do FGTS.	A lei nova simplificou tudo.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.15 Contribuição Sindical

Criada em 1934, durante a Constituição Federal, a contribuição sindical é o antigo imposto sindical (MARTINS, 2014). De acordo com Martins (2014, p.262) “Os empregados contribuem com um dia de trabalho equivalente uma jornada normal de trabalho, se o pagamento feito pelo empregador for por unidade de tempo; ou 1/30 da quantia percebida do mês anterior”.

A contribuição sindical passou a ser facultativa. A lei permitiu que qualquer tipo de desconto, ou uma cobrança seja elaborado por convenção coletiva (MELEK, 2017).

Conforme a alteração do artigo 545 da CLT pela Lei 13.467/2017:

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado (BRASIL, 2017).

Com a alteração do artigo 582 da CLT alterado pela lei 13.467/2017, não é mais obrigatório o desconto do valor correspondente a contribuição sindical da folha de pagamento no mês de março de cada ano:

Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos (BRASIL, 2017).

Quadro 22 - Alteração contribuição sindical.

Como era	Como ficou
Era o chamado “Imposto Sindical”. Sempre no mês de março o trabalhador tinha descontado em seu contracheque, quisesse ou não, o valor equivalente a um dia de trabalho em favor do sindicato. As empresas pagavam percentual do faturamento.	A contribuição sindical das empresas e dos empregados deixou de ser obrigatória, passando a ser facultativa.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

2.5.16 Horas extras

Para maior segurança aos contratos, a nova lei regulariza o empregado a fazer horas extras habituais, portanto, não descaracteriza o acordo para compensação de horas extras. Essas horas serão compensadas, no máximo de uma semana para a outra, mesmo sem acordo individual (MELEK, 2017).

As horas extras, quando trabalhadas deverão ser quitadas no valor mínimo de 50%. Neto e Cavalcante (2013, p. 642) complementam que “Quando se excede a duração da jornada normal, o empregado tem direito a percepção da hora extra.”

Para Martins (2014), as horas extras devem ser remuneradas como um adicional respectivo, pois são prestadas além do horário previsto no contrato.

Segundo a alteração determinada pela Lei 13.467/2017, art. 59:

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1oA remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (BRASIL, 2017).

Quadro 23 - Alteração horas extras.

Como era	Como ficou
A situação era regulada apenas por jurisprudência causando insegurança jurídica.	A lei passa a prever expressamente o critério de condenação para as empresas que adotarem sistemas de compensação sem cumprir critérios legal.

Fonte: Adaptado de Melek (2017).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo é abordado o enquadramento metodológico da pesquisa.

Toda pesquisa é realizada pela utilização de métodos científicos, mas nem todos os campos de estudos que contêm estes métodos são ciências. Assim a aplicação desse método científico não é de competência específica da ciência, mas não tem ciência sem o emprego de método científico (MARCONI, LAKATOS, 2010).

O método científico lida com ocorrências da natureza, por exemplo, físicos, biológicos, químicos..., dos ideais (lógicos e matemáticos), e de ocorrências culturais (relações sociais, processos históricos, produção cultural). Estes são as áreas de conhecimento científico definidos como: ciência empírico-formais (física, química, biologia), ciência formal (lógica e matemática), ciência hermenêuticas (sociologia, história) (LUCKESI, 1997).

Não existem fatos ou hipóteses isoladas no atual estágio do desenvolvimento científico, eles existem como peças que integram o conhecimento científico. A importância de um fato necessita dessa percepção (METODOLOGIA, 1999).

Pesquisa metodológica refere-se ao estudo de instrumentos para a captação ou manipulação da realidade. Estão relacionadas a caminhos, formas, maneira, procedimentos ou modelos com a finalidade de atingir um modelo determinado. (VERGARA, 2010).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se como abordagem qualitativa. Segundo Vieira e Zouain (2004), a pesquisa qualitativa é fundamentada principalmente em análises qualitativas. Assim em princípio ela não emprega ferramentas estatísticas para analisar os dados. Porém este tipo de pesquisa proporciona descrições ricas e bem fundamentadas, além de esclarecer contextos em lugares identificáveis (VIEIRA; ZOUAIN, 2004).

A abordagem qualitativa é a forma de quantificar um fenômeno qualitativo que formaliza e confere a natureza objetiva a sua observação. Desta forma, é concebida a pesquisa qualitativa. É também abrange a averiguação de eventos qualitativos com referenciais teóricos menos restritivos e com uma maior conjunção de manifestação para a abstração do pesquisador (PEREIRA, 2001).

Em relação à tipologia do estudo, a pesquisa realizada é descritiva. Este tipo de pesquisa tem como principal objetivo descrever a característica de uma estipulada massa de população ou fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis (GIL, 1999).

A pesquisa descritiva apresenta as características de uma determinada população ou fenômeno. Estabelece também relações entre variáveis e define sua natureza. A pesquisa de opinião inclui-se nessa classificação, pois ela não tem o comprometimento de explicar os fenômenos que ela descreve (VERGARA, 2010).

Quanto aos meios de investigação, os procedimentos metodológicos desta pesquisa constituem como bibliográficos e de campo.

Uma pesquisa bibliográfica é concebida a partir de um estudo já elaborado, por exemplo, composto principalmente por artigos científicos e livros. Apesar de exigir algum tipo de trabalho em praticamente todos os estudos desta natureza, há muitas pesquisas produzidas a partir de fontes bibliográficas (GIL, 1999).

Esta pesquisa tem como principal vantagem o fato de pesquisador ter um amparo de uma gama de fenômenos maior que se o mesmo fosse pesquisar diretamente (GIL, 1999).

Pesquisa bibliográfica é um estudo sistemático aprofundado com base de material publicado em revistas, jornais, livros, redes eletrônicas, ou seja, qualquer material que possa ser acessado pelo público (VERGARA, 2010).

Pesquisa de campo é o tipo de estudo é mais visto como o aprofundamento do tema proposto do que o compartilhamento das características da população de acordo com determinadas variáveis. Assim, este estudo utiliza muito mais métodos de observação do que de questão (GIL, 1999).

Este tipo de pesquisa é conceituado pela investigação na prática realizada no local onde acontece ou aconteceu um fenômeno ou alguns elementos para explicá-lo (VERGARA, 2010).

A utilização da pesquisa de campo foi de extrema importância para a realização deste estudo, pois era necessário conhecer a opinião de cada gestor. Assim a aplicação da pesquisa foi efetuada diretamente entre empresa e pesquisador, mesmo que por contato digital, via Google Docs.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO ALVO

A população, pode ser definida, segundo Gil (2008, p. 89) como “[...] um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”.

Para este estudo, a população foi pautada no número de associados cadastrados nas associações empresariais de Forquilha e Nova Veneza, sendo 75 e 20 associados cadastrados respectivamente, numa população total de 95 empresas.

A pesquisa teve por amostragem não probabilística e por acessibilidade, cinco empresas cadastrada na Associação Empresarial de Forquilha (ACIF) e uma empresa cadastrada na Associação Empresarial de Nova Veneza (AENOVE), totalizando seis empresas entrevistadas pelo pesquisador, conforme quadro 24.

Quadro 24 – Amostragem da pesquisa

População	Total	Amostra
ACIF	75	5
AENOVE	20	1

Fonte: Elaborado pelo pesquisador (2017).

3.3 PLANO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Quanto à coleta de dados secundários, serão utilizadas as seguintes leis trabalhistas: O Decreto-Lei Nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e a Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Dados secundários são dados que foram já coletados e está à disposição do pesquisador. São utilizadas as seguintes fontes básicas de dados secundários: publicações, governos, a própria empresa e etc. (MATTAR, 2007). Neste contexto Dias, Rodrigues, Watanabe (2015), afirmam que normalmente os dados secundários são oriundos de uma sequência histórica e são reabastecidos em um período já determinado.

Referentes aos dados primários serão entrevistados seis gestores da área de recursos humanos. Foram duas formas de entrevistas, uma diretamente com o entrevistado, totalizando três das seis empresas. A outra forma foi um questionário aplicado com as outras três empresas, com as mesmas questões da entrevista enviado pelo Google Docs. aos gestores de recursos humanos.

Para Mattar (2007), os dados primários são dados que nunca foram coletados, ou ainda estão sendo elaborados por pesquisadores, com o objetivo de cumprir as necessidades próprias da pesquisa em andamento. Para os dados primários as fontes utilizadas como base para a pesquisa são: dados pesquisados, pessoas com informações sobre o assunto específico ou situações similares.

Com relação à análise de dados da pesquisa, os dados serão analisados qualitativamente.

Para Dias, Rodrigues, Watanabe (2015), não há um modelo único e não é um trabalho fácil de analisar os dados qualitativos, isto porque cada realizador do projeto tem uma maneira particular para realizá-lo. Os autores ainda completam que para a análise ter significância, ela não deve ser limitada a apenas uma descrição e sim viabilizar as expectativas da pesquisa e assim ajudar os gestores na tomada de decisão.

3.4 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A seguir no Quadro 25, está apresentada de forma sistematizada os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa.

Quadro 25- Procedimentos Metodológicos

Objetivos Específicos	Contextualizar a CLT e os principais Direitos Trabalhistas	Contextualizar as principais alterações da Lei nº 13.467 de 2017 e compará-la com a legislação anterior;	Discutir as percepções dos gestores de Gestão de Pessoas frente às principais alterações da reforma trabalhista;
Abordagem da pesquisa	Qualitativa	Qualitativa	Qualitativa
Tipo de Pesquisa Quanto aos Fins	Descritiva	Descritiva	Descritiva
Meios de Investigação	Documental	Documental	De Campo
Classificação dos dados da Pesquisa	Secundário	Secundário	Primário
Técnica de coleta de Dados	Levantamento	Levantamento	Entrevista
Técnica de Análise dos Dados	Qualitativa/ Comparativa	Qualitativa/ Comparativa	Qualitativa/ Comparativa

Fonte: Elaborado pelo pesquisador (2017).

O capítulo a seguir compõe a apresentação e análise dos dados obtidos neste estudo, com alinhamento direto à pesquisa, bem como aos objetivos específicos nela descritos.

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

O presente estudo tem por objetivo relatar os entendimentos dos Gestores de Recursos Humanos, representando as empresas da região do extremo sul catarinense, identificando as percepções favoráveis ou desfavoráveis sobre a reforma trabalhista.

4.1 CONHECER A OPINIÃO DOS GESTORES SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA

A metodologia de aplicação das entrevistas se deu da seguinte maneira: aos entrevistados foram elencadas as diferenças entre a lei 5.452 de 1943 e a nova lei 13.467, de 13 de julho de 2017, sugerindo aos entrevistados que os mesmos esclarecessem seu entendimento sobre os principais tópicos.

Seguem, conforme procedimentos de coleta de dados as entrevistas com os gestores:

Quadro 26 - Perfil dos entrevistados.

Empresas	Gênero	Idade	Escolaridade	Setor que trabalha	Tempo de empresa
Empresa 1	Masculino	21 a 30 anos	Superior Completo	Administrador	7 anos
Empresa 2	Masculino	31 a 40 anos	Superior Completo	Gerente de RH	12 anos
Empresa 3	Feminino	Mais que 40 anos	Pós-Graduação em RH	Departamento Pessoal	9 meses
Empresa 4	Feminino	31 a 40 anos	Pós-Graduação	Departamento Pessoal	1 ano e 6 meses
Empresa 5	Feminino	21 a 30 anos	Superior em andamento	Financeiro/RH	8 meses
Empresa 6	Feminino	21 a 30 anos	Superior	Contabilidade/RH	9 meses

Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Conforme o Quadro 25, foram entrevistadas 6 empresas, entre elas 50% possuem idades entre 21 a 30 anos, a outra metade ficou dividida entre maiores de 31 anos. Percebe-se que todos os entrevistados possuem superior completo ou em andamento e ainda alguns com pós-graduação, todos com cargos ligados ao departamento de gestão de pessoas, sendo que dos entrevistados dois são homens e quatro mulheres. Esses colaboradores atuam na empresa em uma média de 8 meses a 12 anos de atuação.

Quadro 27 - Informações empresas entrevistadas.

Empresas	Segmento	Enquadramento	Qtde. Colaboradores	Área de atuação
Empresa 1	Construção	LTDA	67	Infraestrutura
Empresa 2	Alimentício	LTDA	306	Beneficiamento de arroz
Empresa 3	Sacarias	LTDA	499	Indústria
Empresa 4	Nutracêuticos	LTDA	45	Indústria
Empresa 5	Tecnologia	LTDA	15	Tecnologia
Empresa 6	Fabricação de cervejas e chopes	EPP	111	Fábrica

Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

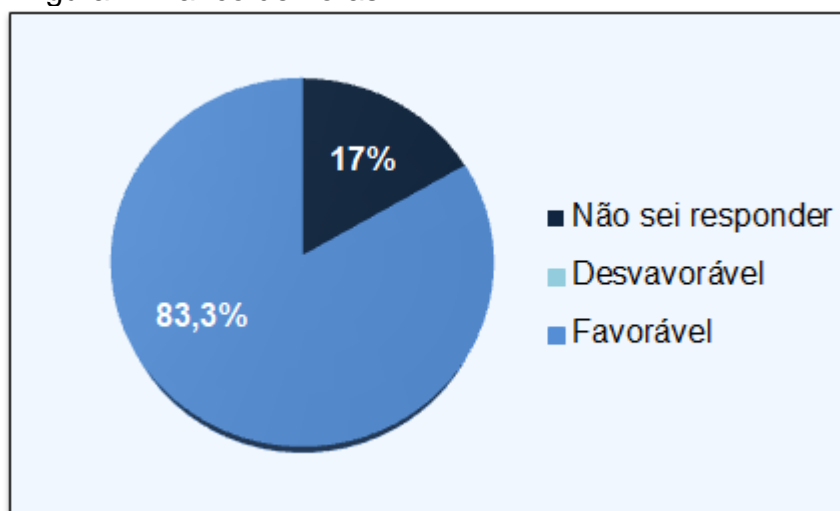
De acordo com o Quadro 3, que nos mostra as características das empresas entrevistadas. Sendo, empresas de segmentos diferentes, por exemplo, construção, alimentício, sacarias, nutracêuticos, tecnologia e fabricação de cervejas e chopes. Destas, cinco empresas são enquadradas em sociedade empresarial de responsabilidade limitada (LTDA). A quantidade de colaboradores ficou entre 15 a 499 empregados.

Em seguida serão apresentados os principais tópicos referentes a Reforma Trabalhista 2017. As razões pelas quais foram elencadas neste tema estão relacionadas ao impacto na vida dos gestores.

4.1.1 Banco de horas

Antes da reforma trabalhista Lei nº 13.467 de 2017, os empregadores tinham um ano para fazer a compensação de horas extras, ou conforme o acordo coletivo da categoria. Com a reforma, em comum acordo essa compensação ocorrerá em um período máximo de seis meses.

Figura 1- Banco de horas.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

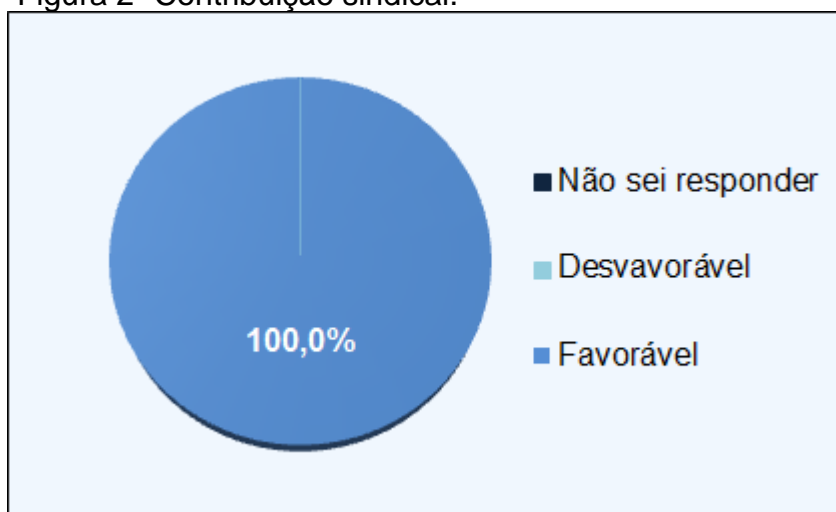
De acordo com a pesquisa, 83,3% dos entrevistados se mostram favoráveis a esta alteração. Outros 17% não souberam responder, pois segundo a pesquisa estes entrevistados não trabalham com horas extras ou estão em processo de implantação. Dos entrevistados que são favoráveis a esta alteração, justificaram que melhorou, pois, o colaborador tem o direito de decidir como a compensação de

horas pode ser realizada, se poderá ser realizada e com o tempo menor, ficará mais fácil contabilizar e compensar as horas. A mudança no banco de horas também é favorável devido a flexibilidade que poderá ser aplicada e em um período considerado bom para a compensação, assim simplificando o processo com os funcionários com menor custo de mão de obra.

4.1.2 Contribuição sindical

A contribuição sindical era obrigatória. O desconto equivalia a um dia de serviço do empregado e era descontado no seu pagamento no mês de março de cada ano. Com a alteração, por meio da reforma trabalhista, a contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, o desconto só poderá ser efetuado com a autorização do empregado.

Figura 2- Contribuição sindical.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Na pesquisa aplicada, todos os gestores foram favoráveis a alteração da contribuição sindical, deixando-a opcional. Entrevistados responderam que ninguém tem o direito de mexer nas verbas de salário a não ser o próprio empregado, e esta era uma reclamação geral por parte dos colaboradores. Esta alteração ficou melhor para o empregado, que não precisa contribuir por algo sem muito benefício a ele e para o empregador que não precisa ficar aplicando débitos sem benefícios em folha.

Um dos gestores ficou em contradição a si mesmo, pois argumenta que um dia de salário pode ser um valor bem alto para muitos colaboradores, mas se

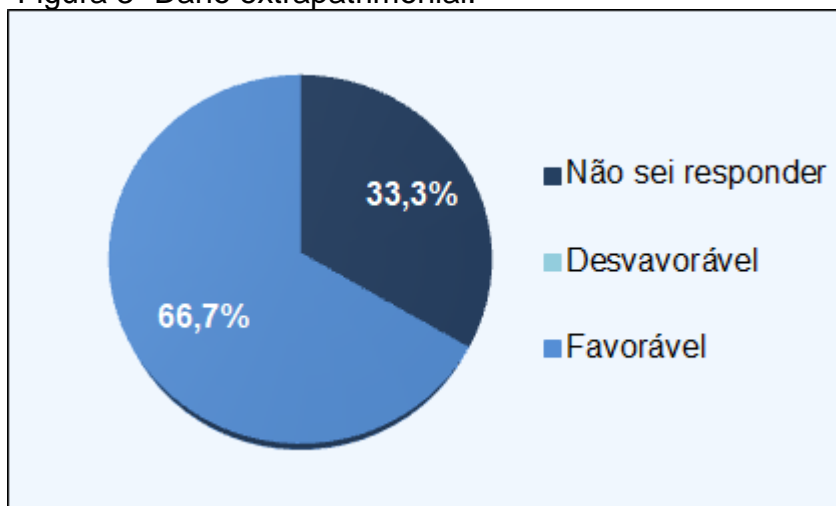
pensarmos que este valor era repassado, não total, mas um percentual para o sindicato e para sua manutenção para trabalhar em prol do colaborador. Porém a opção para financiar o sindicato deve ser exclusivamente do profissional, mediante sua aprovação.

Ainda na pesquisa um entrevistado afirmou que nenhum dos seus empregados autorizou mais ser descontado o valor da contribuição sindical. Com isso os sindicatos deverão ter que trabalhar pelo merecimento e reconhecimento, prestando serviços relevantes aos trabalhadores.

4.1.3 Dano extrapatrimonial

Antes da reforma trabalhista não se tinha uma preocupação com a indenização por dano extrapatrimonial nas relações trabalhistas entre empregado e empregador, mas com a reforma passará a ter um parâmetro que estabelece o nível da ofensa e seus respectivos valores.

Figura 3- Dano extrapatrimonial.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Conforme o gráfico acima, 66,7% dos entrevistados se colocaram favoráveis a alteração do dano extrapatrimonial, outros 33,3% não souberam responder, pois não faz parte da realidade da empresa ou nunca passaram por situações como o dano moral.

Nos últimos anos se criou uma indústria do dano moral, onde qualquer situação enseja esse pedido. Além do mais, diversas ações trabalhistas chegavam

nas empresas com este pedido, para que pudesse ser realizado um bom acordo para o empregado.

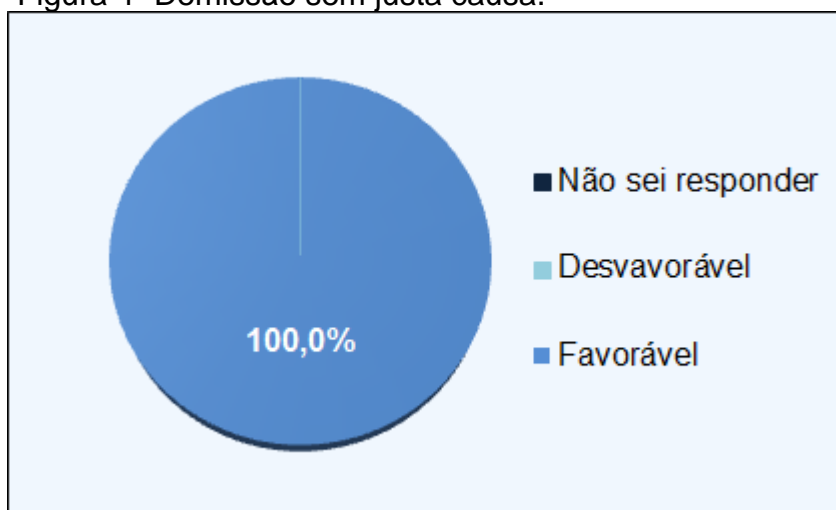
O fato de os colaboradores não banalizar as ações por dano moral e, entrem com ação apenas quando verdadeiramente acontecerem danos, pois os trabalhadores já aprenderam a usar seus direitos, mas ainda devem aprender e responder pelos seus deveres.

Com relação ao valor tabelado um dos gestores finaliza dizendo que esses valores são de proteção ao empregador também, não apenas em benefício do colaborador.

4.1.4 Demissão sem justa causa (acordo entre partes)

Na lei anterior a reforma trabalhista o empregado tinha o direito de receber multa de 40% do FGTS e saque de 100% do FGTS. No caso de pedido de demissão, o trabalhador não tinha o direito de saque do benefício e nem do seguro desemprego. Na legislação atual a demissão ocorre em comum acordo entre empregado e empregador. As verbas rescisórias aconteceram da seguinte forma: a multa de 40% sobre o FGTS será paga pela metade, ou seja, 20% de multa do FGTS, e o empregado só poderá sacar 80% do valor depositado. A empresa deve conceder ao empregado aviso prévio de, no mínimo, 15 dias e o colaborador não terá direito ao seguro desemprego.

Figura 4- Demissão sem justa causa.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

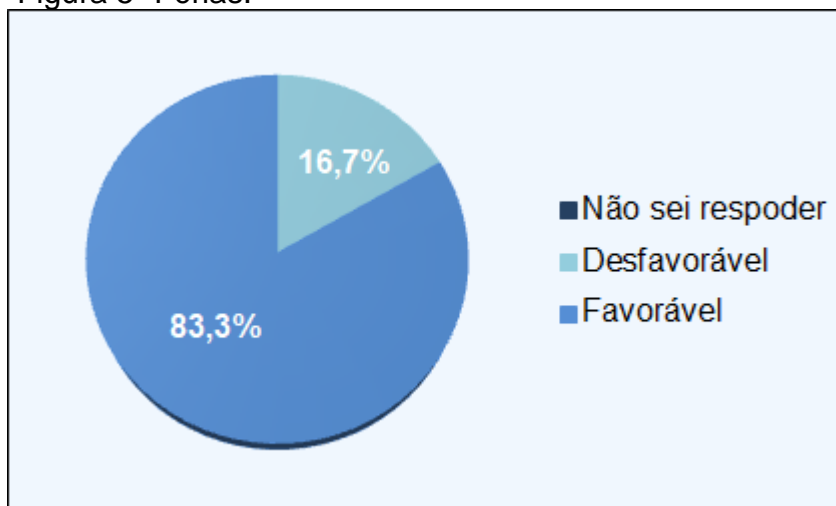
Com 100% de aprovação dos entrevistados, a demissão sem justa causa, com acordo entre empregado e empregador flexibiliza os direitos para aquele trabalhador que quer sair da empresa, mas não que “perder os direitos”. Antes desta medida o trabalhador começa a fazer corpo mole para ser demitido, agora pode pedir rescisão consensual ficando bom para a empresa e o empregado.

Este acordo já acontecia de forma ilegal, hoje com a reforma trabalhista inviabiliza a falsa demissão, acabando com os casos de “acordo”.

4.1.5 Férias

As férias antes da Lei nº 13.467 de 2017, eram de 30 dias com a possibilidade de dividir em no máximo dois períodos, sendo um deles não inferior a 10 dias e, um terço das férias poderia ser vendido. Após a reforma, as férias poderão ser divididas em até três períodos, sendo que, um dos períodos não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais inferiores há cinco dias corridos.

Figura 5- Férias.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Como consta no gráfico, 83,3% dos entrevistados se colocaram favoráveis ao parcelamento das férias e outros 16,7% desaprovou esta alteração.

Este foi um dos itens no qual repercutiu muito na mídia nacional, pois muito se falava e também por esta mudança ter sido vendida por alguns setores como “perda dos direitos”.

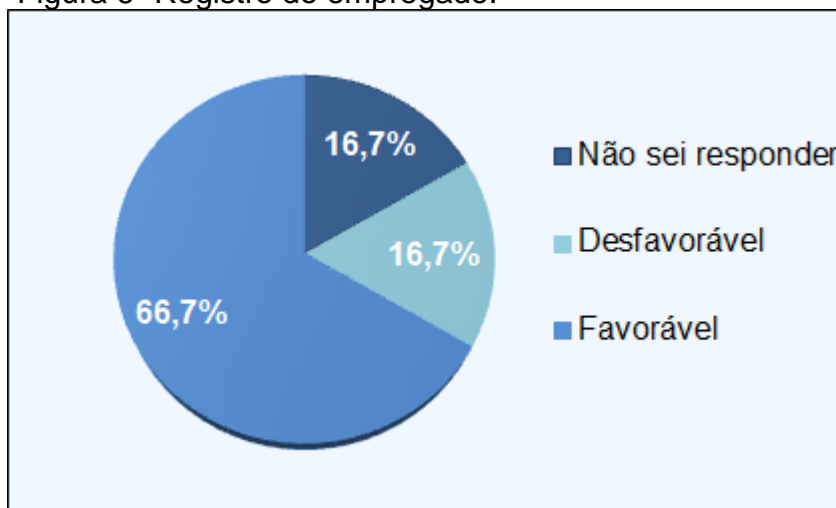
Esta alteração trouxe uma flexibilidade para o trabalhador, pois ele tem a oportunidade de programar suas férias como bem entender. Nas empresas muitos setores por serem menores não tem condição de liberar o funcionário 30 dias direto. Com a alteração, há maior organização no setor, sendo que vários empregados preferem fracionar suas férias, ficando bom para a empresa e para o colaborador

Em desconcordância com os demais gestores, um entrevistado questionou que só quem se beneficia neste caso é o empresário, o colaborador na verdade não tem tempo suficiente para o descanso.

4.1.6 Registro do empregado

Segundo a lei anterior, as empresas são obrigadas a registrarem o empregado desde o primeiro dia de trabalho, caso contrário a empresa pagaria meio salário mínimo, em vigor no ano, por empregado sem registro. Após a reforma a forma de ser aplicada a multa permaneceu a mesma, porém os valores foram ajustados para R\$ 800,00 por colaborador, para microempresas e empresas de pequeno porte, já as demais empresas serão multadas em R\$ 3.000,00 por funcionário sem registro.

Figura 6- Registro do empregado.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

A pesquisa demonstrou uma certa divisão entre os entrevistados, sendo que 66,7% se colocaram favoráveis a alteração de multas referente ao registro da empresa e outros 33,4% ficaram divididos entre empresas que não souberam responder e as que se colocaram desfavoráveis.

A empresa na qual não soube responder justificou que, essa mudança não os afeta, pois na empresa não há hipótese de contratar um colaborador sem registrá-lo.

Um dos entrevistados relatou que antes as empresas que não registravam seus empregados causavam uma concorrência desleal com as empresas que faziam suas obrigações dentro da lei, pois muitos trabalhadores eram beneficiados pelo registro ilegal, como por exemplo, para receber o seguro desemprego enquanto está trabalhando.

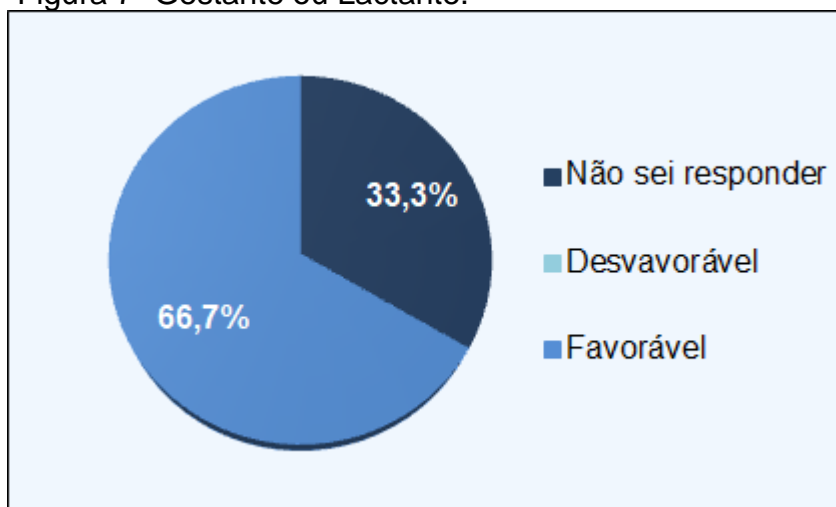
A lei existe para ser cumprida, todos os colaboradores devem ser registrados, caso contrário, o empregador deverá ser punido, pois desta forma o colaborador também é prejudicado porque trabalhando de maneira irregular não tem seus direitos garantidos.

Em relação aos valores da multa, um dos entrevistados se colocou desfavorável. O entrevistado afirmou que a multa deve ser aplicada, como forma de punição, como qualquer outro descumprimento de lei, porém o valor da multa acaba sendo abusivo para o empregador.

4.1.7 Gestante ou Lactante

Em relação à lei anterior a reforma trabalhista toda gestante ou lactante não poderia trabalhar em local insalubre. No período em que estava amamentando, tinha direito a dois intervalos de meia hora cada. Com a alteração deste artigo da CLT, as gestantes só são afastadas do seu local de atuação se o local possuir um grau de insalubridade máximo de 40% ou ainda, com um atestado médico requisitando o afastamento. Quando lactante, o período para amamentação poderá ser acordado entre empregada e empregador.

Figura 7- Gestante ou Lactante.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Ao que se refere a gestantes e lactantes 66,7% dos entrevistados se colocaram favoráveis às alterações e 33,3% não soube responder.

As empresas que não souberam responder, argumentaram que em sua vida profissional como gestores não oportunizaram nenhuma situação de colaboradora gestante ou lactante. O motivo pela qual a empresa nunca registrou um acontecimento deste é pela empresa ser ocupada por quase 98% de homens.

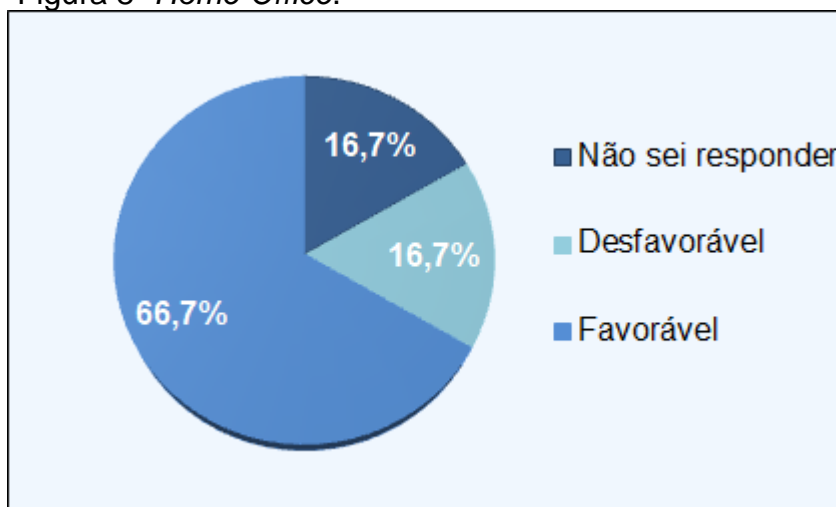
Além disto, algumas empresas não possuem ambientes insalubre, mas acreditam que esta alteração regulamenta e fragmenta a regra anterior.

Trabalhar em um lugar insalubre é um risco para a gestante, porém nem toda atividade é insalubre no mesmo grau e, assim, com o aval do laudo médico a gestante será afastada. Dependendo da situação existe a possibilidade de a gestante entrar em licença maternidade por todo o período da gestação, em casos específicos.

4.1.8 Home Office

A legislação antes da reforma não tratava do Teletrabalho - *home office*. Com a vigência da reforma, o trabalhador que se propuser a trabalhar como *home office*, será efetivado com contrato individual, com especificação de trabalho à distância. Este trabalhador não tem direito há horas extra e nem adicional noturno, porém custos como telefone, computador, energia etc., serão estabelecidos pelo contrato escrito e assinado por ambas as partes, empregador e empregado.

Figura 8- Home Office.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Com relação ao gráfico anterior, uma das perguntas na qual mais foi discutida é em relação ao teletrabalho. Com 66,7% a favor desta alteração, os entrevistados mencionaram que finalmente a modernidade está chegando para com as relações trabalhistas. Apesar de achar esta mudança fraca, pois apesar da flexibilização, ainda possui várias regras, este caminho irá abrir as relações entre empregado e empregador.

Os 16,7% que se colocaram desfavoráveis a esta alteração, justificaram que esta questão deveria ser melhorada, pois muitos pontos na legislação ficam em aberto, por exemplo, como seria o afastamento por acidente de trabalho, sendo que o mesmo está trabalhando em casa, como ele iria provar que o seu acidente foi em virtude do trabalho. Ainda pode gerar problemas trabalhistas após esse período, visto que a lei ainda deixa muitos “furos” não esclarecidos.

Os restantes dos entrevistados que não souberam responder alegaram que não tem uma opinião formada e não atuam com essa situação.

4.1.9 Horas extras

A legislação anterior trazia um percentual superior a 20% da hora normal do trabalhador, caso ele realizasse horas extras. Com a reforma trabalhista passou a ser exigido um percentual superior a 50% das horas normais.

Figura 9- Horas extras.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Com justificativas similares, ocasionando um percentual absoluto, os gestores argumentaram que as horas extras são exceções causadas num determinado período e não regras. O valor de 50% foi visto como justo, pois o trabalhador deve ser bem remunerado por praticar uma atividade além do previsto na sua carga horária diária.

4.1.10 Intervalo intrajornada

O tempo mínimo para jornadas acima de seis horas antes da reforma trabalhista era de no mínimo uma hora. Caso a empresa não cumprisse com essa obrigação era condenada a hora cheia como extra e não apenas como período de descanso. Com a vigência da reforma, o intervalo intrajornada para jornada superior a seis horas passa a ser no mínimo trinta minutos, desde que negociado entre empresa e empregado. A empresa ainda pode ser condenada caso o descanso não seja concedido. Porém em relação a legislação anterior a empresa pagará apenas o valor suprido, ou seja, a diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso, calculados com 50% acima da hora normal.

Figura 10- Intervalo intrajornada.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

De acordo com o gráfico acima 66,7% dos entrevistados são favoráveis a esta mudança, relatando que flexibiliza a carga horária do colaborador. É muito comum os trabalhadores não respeitarem o tempo de intervalo apenas para fazer jus ao recebimento de hora intrajornada. Porém em alguns setores ainda fica difícil controlar, por exemplo, na construção civil, os gestores não tem como controlar o passo a passo do trabalhador, pois atuam fora da empresa.

Esta nova regra ficou melhor para ambas partes, pois elas podem acertar uma redução do intervalo no momento em que empresa necessita e, conseqüentemente acusará uma redução na mesma proporção do horário de saída.

Em relação a mudança na remuneração da hora intrajornada onde a empresa muitas vezes pagava a hora cheia, que para pequenas empresas dois ou três minutos fazem diferença, esta alteração vai ajudar muito, pois muito trabalhadores também utilizam deste artifício para gerar créditos trabalhistas.

Outros 33,3% dos entrevistados não concordaram com esta alteração, alegando que o tempo de trinta minutos não é suficiente para o colaborador descansar. Neste caso apenas o empresário ganha, pois, o corpo, a saúde do colaborador pede descanso e este tempo, mesmo que em comum acordo não é suficiente.

4.1.11 Jornada de trabalho 12 x 36

A jornada de trabalho 12x36 era apenas prevista mediante convenção coletiva, ou seja, era atribuída por alguns ramos de atividade, por exemplo, saúde e segurança. Hoje com a reforma o sistema 12x36 pode ser realizado em todos os ramos de atividade pactuado por acordo individual ou coletivo

Figura 11- Jornada de trabalho 12x36.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Com base no gráfico acima 66,7% estão favoráveis e 33,3% não souberam responder. Todos entrevistados não têm esta jornada em suas empresas, porém os gestores que se colocaram a favor desta atividade, justificaram que com a alteração foi legalizado uma atividade que muitas empresas utilizavam de forma ilegal, sem o acordo da categoria e também flexibiliza a carga horária favorecendo tanto o empregado como o empregador.

4.1.12 Trabalhador Autônomo

O trabalho autônomo, antes da reforma trabalhista era apenas destinado a atividades sem subordinação e sem direitos trabalhistas. Com a reforma trabalhista, o empregador terá a possibilidade de contratar um trabalhador autônomo para atuar em qualquer área da empresa, mas sem direito trabalhista,

Figura 12- Trabalhador autônomo.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

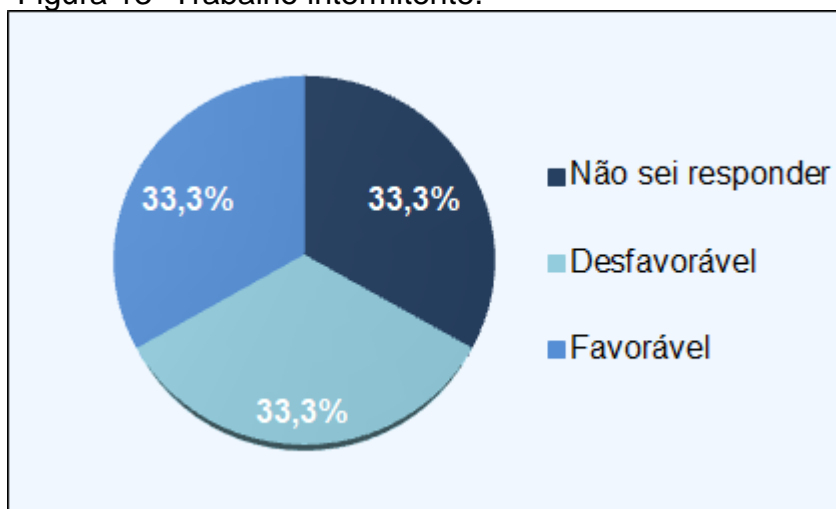
Hoje em dia o mercado de trabalho está cada vez mais dinâmicos, desta forma as relações estão mais flexíveis, pois as empresas precisam de um contrato diferenciados, para atender as necessidades da empresa.

A relação do autônomo dentro da empresa é considerada positivo, pois ele reduz os gastos da empresa em relação aos direitos trabalhistas, porém alguns entrevistados acreditam que esta modalidade há muitos riscos, por conta de “furos” na lei, acabando, entretanto, com um processo judicial.

4.1.13 Trabalho intermitente

A CLT não previa em seus artigos a regulamentação do trabalho intermitente. Com a vigência da reforma trabalhista, esta modalidade será remunerada de forma proporcional pelas horas trabalhadas, com todos os direitos trabalhistas garantidos, devendo a parte que descumprir uma punição de 50% da remuneração contratada, isso se não houver uma justificativa para o descumprimento do contrato.

Figura 13- Trabalho intermitente.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Na pesquisa sobre o trabalhador intermitente, os questionamentos e opiniões dos entrevistados ficou dividida por igual, ou seja, 33,3% acharam favorável, com a mesma porcentagem os entrevistados opinaram em desfavorável e não souberam responder.

Esta opinião divergente entre os gestores diz respeito à necessidade de alguns trabalhos esporádicos, de pessoas com qualificações específicas. Com o contrato intermitente ficou muito mais fácil, pois agora o trabalhador é registrado a uma modalidade na empresa, ficando ele e a empresa resguardados de quaisquer problemas. Cada colaborador sabe o que é melhor para si, se é nestas condições que ele aceita trabalhar, cabe a ele arcar com as suas consequências.

Por outro lado, está regulamentação fica muito em aberto, sendo que o trabalhador é intermitente, logo ele tem que ter o registro na CTPS pelas empresas que o contratam, porém neste caso como ficaria o acidente de trabalho? o reajuste salarial? Essas são perguntas que os gestores se fazem quando o assunto é o trabalhador intermitente, pois a reforma não os traz clareza aos fatos.

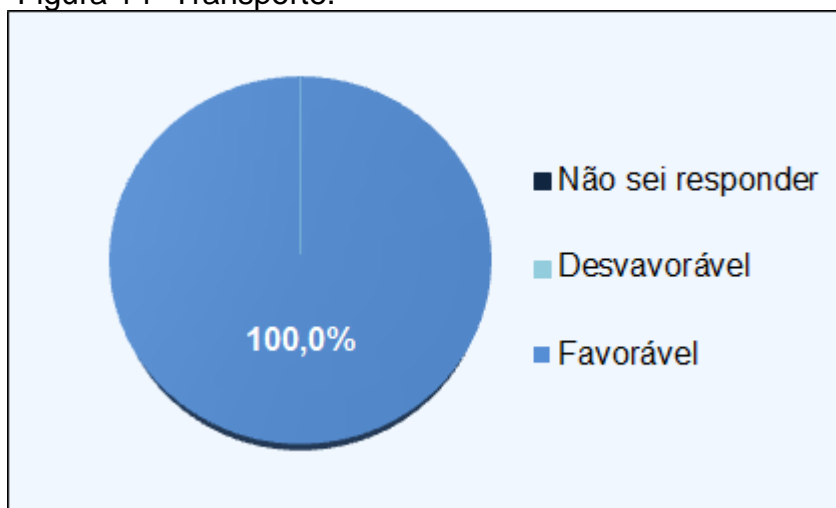
Ainda algumas empresas argumentaram que esta atividade não faz parte da realidade das empresas em que atuam.

4.1.14 Transporte

Na jornada de trabalho antes da reforma trabalhista, os profissionais que trabalhavam em empresas consideradas de difícil acesso, não atendidas pelo

transporte público ou quando o empregador era responsável pelo transporte, tinham o direito de receber o tempo de deslocamento de casa ao trabalho. Agora, com a alteração da CLT, a empresa de difícil acesso ou que fornece meio de transporte ao trabalhador, ao mesmo tempo, não será considerado como jornada de trabalho.

Figura 14- Transporte.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Com 100% de aceitação pelos entrevistados o transporte ou jornada de trabalho vai acabar muito com os processos trabalhistas por horas "*in itinere*".

O trabalhador é contratado para prestar seu serviço na empresa, portanto ele deve estar no local de trabalho no horário firmando conforme contrato assinado pelo empregado e empresa. A empresa não deve computar o deslocamento como hora trabalhada, pois o trajeto de casa até a empresa deve ser de responsabilidade do trabalhador. Se ocorrer de o empregador necessitar deslocar o colaborador para outro local, este deslocamento deve ser remunerado. Porque neste caso o colaborador está a serviço da empresa em outro local por solicitação da mesma.

O empregado quando aceita trabalhar em uma empresa, ele está ciente da distância que ele percorrer para chegar até a empresa.

5 CONCLUSÃO

O Recursos Humanos ou Gestão de pessoas é uma área predominante de uma organização, podendo ser contingencial e situacional. Este departamento depende de muitos aspectos, por exemplo, a estrutura organizacional adotada, cultura organizacional e características do contexto organizacional.

A departamento de Gestão de Pessoas é um setor de destaque em uma organização, pois vive-se em um mundo competitivo cada dia mais, com dificuldades, problemas e mudanças, que estão em constante adaptação. Este, monitora o desenvolvimento de pessoas dentro das empresas, para proporcionar uma mão de obra motivada, produzida e integrada.

O Decreto-Lei nº 5.452, foi criado em primeiro de maio de 1943, denominado Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que determina e regulariza as relações de trabalho, envolvendo o empregador e empregado, por meio das obrigações e direitos. Porém só entrou em vigência em dez de novembro de 1943.

O Brasil vem passando por momentos que precisam de atenção de todos os brasileiros. Por exemplo, a CLT, permaneceu a mesma por quase 75 anos enquanto o mundo evoluiu com revoluções tecnológicas. No contexto tecnológico e de necessidades, aconteceu no Brasil umas das maiores alterações no judiciário que regula as relações trabalhistas. A Lei nº 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017, altera mais de cem artigos da CLT. A lei ficou conhecida como reforma trabalhista e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

Desta forma, este estudo procurou entender a lei nº 13.467/2017, tendo em vista analisar as opiniões dos gestores de recursos humanos que fazem parte de quadro de colaboradores de diferentes empresas no sul Catarinense. Assim, surgiu o objetivo geral do trabalho: analisar as principais alterações da Reforma Trabalhista comparando com a legislação anterior e inferir as percepções dos gestores do departamento de pessoal em relação à Lei nº 13.467/17.

A reforma trabalhista trouxe grandes impactos para a classe trabalhadora e os empregadores. Tendo que durante toda a pesquisa notou-se que os gestores têm grande conhecimento da lei, porém em alguns pontos acreditam que ele está defasado, com alguns textos em aberto ainda.

Analisando o primeiro objetivo específico, que foi a contextualização da CLT e os principais direitos trabalhistas, verificou-se que antes da CLT o Brasil já

possuía alguns direitos que defendiam os trabalhadores. Porém essas leis não tinha uma lógica e uma sequência ou muitos menos tinham argumentos em seus artigos. A carteira de trabalho obrigatória, o direito de a mulher trabalhar, dando a ela o direito de salário igual ao do homem, o direito a proteção à maternidade, jornada de oito horas para indústria e comércio são alguns dos direitos que protejam o trabalhador antes da criação da CLT. Complementando esses direitos em 1940, foi vigorado o primeiro salário mínimo no Brasil.

Assim, em 1 de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, envolvendo relações entre empregador e empregado, por meio de direitos e obrigações.

A CLT foi aprovada em várias etapas. Iniciou em janeiro de 1942, pelo Ministério do Trabalho Indústria e Comércio junto ao presidente Getúlio Vargas. Mas, só no dia 29 de janeiro de 1942, Alexandre Marcondes Filho representante do Ministério do Trabalho foi autorizado pelo presidente da república em elencar uma comissão de dez membros para elaborar o projeto da CLT e Previdência Social.

O projeto foi elaborado pelos procuradores da justiça Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda e José de Segadas Viana, e o consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, Oscar Saraiva e enviado a Getúlio Vargas em novembro de 1942. Vargas aprovou o projeto em 05 de janeiro de 1943 e em 31 de março de 1943, foi entregue o projeto final, com as alterações solicitadas pelo presidente.

Desta forma foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, o Decreto-Lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, publicado no Diário Oficial em nove de agosto do mesmo ano, tendo sua vigência no dia seguinte.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT é dividida pelo índice sistêmico, dividido por títulos, capítulos e seções. A CLT possui 922 artigos.

O trabalhador brasileiro possui inúmeros direitos trabalhistas. Alguns criados pela CLT outros já existiam. A CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social é considerada o espelho profissional do trabalhador, nela consta o exercício profissional anterior e atual.

Outro direito trabalhista são as férias, que são adquiridas ao empregado quando completado doze meses de trabalhos consecutivos, dando a ele um descanso remunerado de trinta dias. Outros direitos elencados no decorrer da pesquisa foram o adicional noturno, horas extra, exames médicos, salário maternidade, o aviso prévio,

décimo terceiro, descanso semanal remunerado, vale transporte, seguro desemprego, o FGTS e o próprio salário que é o pagamento feito pelo empregado ao empregador e decorrência ao serviço prestado em sua empresa.

Com relação ao segundo objetivo específico, comparar as principais mudanças da nova legislação e a anterior, foi possível identificar as principais alterações da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467 de 2017.

A Lei nº 13.467 de 2017, foi uma das mais intensas alterações no judiciário brasileiro, que diz respeito às relações trabalhista. Isto, porque desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em 1943, não era alterado a quantidade de artigos na qual a lei de 2017 alterou. Esta alterou ou revogou mais de cem artigos da CLT e entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017.

Percebeu-se ao longo da pesquisa que a esta mudança trouxe várias informações que deixou a população trabalhista preocupada, pois na época em que foi aprovada muito se falava da perda de direitos trabalhista.

Porém o Brasil de hoje não é mais o país de 1943, pois hoje estamos passando por constantes alterações tecnológicas no cotidiano que merecem atenção de todos. Um grande exemplo é a CLT, pois permaneceu a mesma por muitos anos enquanto o mundo evoluiu com as revoluções tecnológicas.

A reforma aconteceu em um momento onde o Brasil registrava a maior crise econômica da história. Por três anos consecutivos o PIB - Produto Interno Bruto do país estava em queda. A Reforma Trabalhista foi aprovada em um momento que o Brasil registrava mais de treze milhões de desempregados.

O último objetivo específico foi discutir as percepções dos gestores de gestão de pessoas frente às principais alterações da reforma. A reforma trabalhista modificou mais de cem artigos da CLT, os mais importantes foram elencados pelo pesquisador e apresentados durante a pesquisa, como por exemplo, as férias houve uma mudança bastante significativa, trouxe diferentes opiniões e repercutiu muito nas mídias nacionais. Antes das alterações feitas pela reforma trabalhista as férias eram concedidas apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderia ser menor que dez dias e para os trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 era proibido o fracionamento das férias. Com a alteração as férias ficaram flexíveis, dando ao trabalhador a solicitação em fracionar suas férias em até três períodos, sendo que um não poderá ser menor que 14 dias e os outros menores que 5 dias corridos. Trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 com a alteração da CLT pode

fracionar suas férias em três períodos também. Num geral os gestores responsáveis pela gestão de pessoas nas empresas entrevistadas se mostraram favoráveis a esta alteração, pois trouxe flexibilidade para o trabalhador, que pode programar suas férias. E para as empresas principalmente nas menores ficou melhor, pois não tem condições de liberar um funcionário 30 dias corrido.

As empresas que não registrarem seus colaboradores desde o primeiro dia de trabalho serão multadas em R\$ 800,00 por colaborador, para empresas de pequeno porte e microempresas, as demais empresas pagarão R\$ 3.000,00 de multa por colaborador sem registro. Na regra anterior estes valores eram de meio salário mínimo por trabalhador para todas as empresas. Esta lei existe para ser cumprida, como qualquer outra lei, caso contrário o empregador deve sim ser punido, pois para além da multa para a empresa o colaborador não terá seus direitos garantidos.

A pesquisa limitou-se exclusivamente aos gestores de gestão de pessoas da região Sul de Santa Catarina, mas percebe-se a viabilidade do estudo em outras regiões do estado. Como proposta para estudos futuros a partir deste tema, recomenda-se uma pesquisa além de outras regiões do estado, uma pesquisa com as percepções tanto dos gestores quanto dos trabalhadores.

Conclui-se que o tema é de extrema relevância para os profissionais de administração de empresas, assim como novos acadêmicos que buscam especialização e informação a respeito do tema. Sabemos que com o tempo, a reforma trabalhista será mais valorizada e reconhecida, e passará a ser vista como o principal objetivo para direitos do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 2005. 547 p.

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**. 3. ed São Paulo: Gente, 2002. 632 p

BRASIL.; CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Lívia; NICOLETTI, Juliana. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. CLT Saraiva Acadêmica e Constituição Federal. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.467** de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em: 02 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 7.716** de 5 de janeiro de 1989. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm. Acesso em: 19 de outubro de 2018.

BRASIL. **Lei no 5.452** de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 19 de novembro de 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: legislação complementar/jurisprudência**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. 1800 p.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **UMA VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA**. 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 24 ago. 2018.

CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho. **Método do Estudo de Caso (Case Studies) ou Método do Caso (Teaching Cases)?** Uma análise dos dois métodos no Ensino e Pesquisa em Administração. Disponível em: http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCSA/remac/jul_dez_05/06.pdf. Acesso em: 18 nov. 2017.

CASSAR. Volim Bomfim. **Direito Do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2015.

CEZAR, Frederico Gonçalves. **O processo de elaboração da CLT: Histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras em 1943**. 2008. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999. 457 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: edição compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 631 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. 529 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 529 p.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA.CNI.**Modernização Trabalhista:Lei 13.467/2017**, Brasília,2017

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas e subjetividade**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 313 p.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2.ed São Paulo: Prentice Hall, 2003. 331 p.

DIAS, Almerinda Tereza Bianca Bez Batti; RODRIGUES, Andriago; WATANABE, Melissa. **Pesquisa de mercado**. Criciúma, SC: UNESC, 2015.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 210 p.

DRUCKER, Peter Ferdinand. Fator humano e desempenho o melhor de Peter F. Drucker sobre administração. 2 ed. São Paulo: Ed. Pioneira, 1991. 451 p.

FERREIRA PANTALEÃO, Sergio. **SINOPSE DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA**. 2018. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 01 out. 2018.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas**: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal. 3 ed. rev. e atual. São Paulo: Érica, 2013. 224 p.

FONSECA, A. F. T. C.; GUTIERRÉZ, A. C. R. S.; SÁ, K. O. **A importância da administração de recursos humanos na empresa hoteleira**. Revista Gestão & Planejamento, v. 1, n. 3, art. 6, p. 0-0, 2001. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/27936/a-importancia-da-administracao-de-recursos-humanos-na-empresa-hoteleira/i/pt-br>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 207 p.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. 307 p.

GOMES, Ítalo Henrique Rodrigues. **Os 70 anos da CLT sob a ótica dos 25 anos da Constituição Federal**. 2013. Disponível em:

<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8163/Os-70-anos-da-CLT-sob-a-otica-dos-25-anos-da-Constituicao-Federal>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo Prática de Rescisão de Contrato de Trabalho**. 4 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

HOWARD, Robert. **Aprendizado organizacional: gestão de pessoas para a inovação contínua**. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 322 p.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013. 1396 p.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed São Paulo: Saraiva, 2012. xviii, 515 p.

LEITE, Gisele. **A reforma trabalhista no Brasil**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64214/a-reforma-trabalhista-no-brasil>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007. 267 p.

LUCKESI, Cipriano. **Fazer universidade: uma proposta metodológica**. 9 ed. São Paulo: Ed. Cortez, 1997. 232 p.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 297 p.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016. 336 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 862 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 311 p.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos de administração: manual compacto para as disciplinas TGA e Introdução à Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 267 p.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos de administração: manual compacto para cursos de formação tecnológica e sequenciais**. São Paulo: Atlas, 2004. 273 p.

MELLO FILHO, Tomaz Reis. **A micro, pequena e média empresa como geradora de empregos e desenvolvimento tecnológico**. Criciúma, SC: ADESG, 1994. 31 p.

METODOLOGIA, Científica. **Caderno de textos e técnicas**. 7. ed. Rio de Janeiro: Ed. Agir, 1999. 263 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Editora LTR, 1982. 383 p

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. rev. e atual São Paulo: Saraiva, 2004. 1199 p.

NAKAGAWA, Fernando . **Brasil tem maior carga tributária da América Latina**. 2016. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/brasil-tem-maior-carga-tributaria-da-america-latina/>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

NETO, Jorge Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

OCDE, Organização Para Cooperação Econômica e Desenvolvimento. **América Latina e o Caribe: A receita tributária tem ligeiro crescimento, mas permanece bem abaixo dos níveis da OCDE**. 2016. Disponível em: <<http://www.oecd.org/ctp/america-latina-e-o-caribe-a-receita-tributaria-tem-ligeiro-crescimento-mas-permanece-bem-abaixo-dos-niveis-da-ocde.htm>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

PEREIRA, Júlio Cesar Rodrigues. **Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais**. 3. ed São Paulo: EDUSP, 2001. 156 p.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Marcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. **CLT acadêmica**. São Paulo: Saraiva, 2003. 490 p.

PRETTI, Gleibe. **Manual de direito o trabalho**. Florianópolis: Conceito, 2010. 447 p.

PREVIDELLI, José J.; MEURER, Vilma. **Gestão da micro, pequena e média empresa no Brasil: uma abordagem multidimensional**. Maringá, PR: UNICORPORE, 2005. 243 p.

RENAUX, Pedro . **Informalidade aumenta e continua a reduzir o desemprego**. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego.html>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006. 310 p.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Maria Ivone. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. São Paulo: Ed. Atlas, 1996. 189 p

SANTOS, Juliano de Oliveira. **Nova Lei Trabalhista: Esclarecimento das principais dúvidas.** 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64521/nova-lei-trabalhista-esclarecimento-das-principais-duvidas>>. Acesso em: 24 ago. 2018.

SARAIVA, Adriana . **Pernambuco e Alagoas têm as maiores taxas de desemprego no 2º trimestre.** 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/15694-pernambuco-e-alagoas-tem-as-maiores-taxas-de-desemprego-no-2-trimestre.html>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

SEBRAE. **Reforma trabalhista: e-books, estudos e cartilhas.** Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/reforma-trabalhista-e-books-estudos-e-cartilhas,e4cc21e1d685e510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

SEBRAE. **Critérios de classificação de empresas: MEI - ME – EPP.** Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

SOUZA JUNIOR, Ulisses Lopes de. **REFLEXÃO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA.** 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>>. Acesso em: 24 ago. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 94 p.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: Uma história de trabalhadores.** 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/35179/2013_viana_marcio_tulio_70_anos_clt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 nov. 2017.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração.** 1. ed Rio de Janeiro: FGV, 2004. 223 p.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2. ed Porto Alegre: Bookman, 2001. 205 p.

APÊNDICE(S)

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

Acadêmico: Ramon Borges Ferreira

Código: 79601

Instrumento para coleta de dados - Monografia de Graduação

Tema monografia: REFORMA TRABALHISTA 2017: PRINCIPAIS MUDANÇAS E
POSSÍVEIS IMPACTOS PARA O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. PERFIL DO ENTREVISTADO

1.1. GÊNERO:

Masculino

Feminino

1.2. IDADE:

18 a 30 anos

31 a 40 anos

Mais que 40 anos

1.3. GRAU DE ESCOLARIDADE:

1.4. NOME DA EMPRESA EM QUE TRABALHA (OPCIONAL):

1.5. SEGUIMENTO EM QUE A EMPRESA ATUA:

1.6. Enquadramento da empresa:

MEI

ME

EPP

EI

EIRELI

LTDA

SA

1.7. QUANTIDADE DE COLABORADORES:

1.8. ÁREA EM QUE A EMPRESA ATUA:

1.9. HÁ QUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA?

1.10. EM QUE SETOR VOCÊ TRABALHA?

2. REFORMA TRABALHISTA

Fazer o comparativo da legislação anterior em relação à Lei nº 13.467/2017. Assim, após a explanação fazer a seguinte pergunta para todos os temas elencados pelo pesquisador ao entrevistado: Como você avalia as mudanças da reforma trabalhista? E qual o impacto que ela vai causar no seu departamento?

2.1. BANCO DE HORAS

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
<ul style="list-style-type: none"> - Período de 1 ano para compensação; - As horas de banco não sofrem acréscimo; - Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.2. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
<ul style="list-style-type: none"> - É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano. 	<ul style="list-style-type: none"> - A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.3. DANO EXTRAPATRIMONIAL (dano moral)

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- O valor é atribuído de acordo com o convencimento do juiz.	- Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário; - Casos graves – Teto de até 50 vezes o valor do último salário; - Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido; - Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.4. FÉRIAS

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.	- As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.5. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA (acordo entre partes)

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado; - Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS; - A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; - O empregado recebe o seguro desemprego.	- A demissão poderá ocorrer de comum acordo; - O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS; - O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado; - A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias; - O empregado não recebe o seguro desemprego.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.6. REGISTRO DE EMPREGADO

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- Multa de ½ salário mínimo por empregado.	<ul style="list-style-type: none"> - ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado; - Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência; - Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.7. GESTANTE OU LACTANTE

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres.	<ul style="list-style-type: none"> - A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia: - a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; - b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; - c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação; - Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.8. HOME OFFICE

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> - Há previsão contratual do <i>home office</i> (trabalho em casa); - Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato; - O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo; - O <i>home office</i> pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual; - Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.9. HORAS EXTRAS

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
<ul style="list-style-type: none"> - 20% Superior à hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado); - 50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado) 	- A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.10. INTERVALO INTERJORNADA

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
<ul style="list-style-type: none"> - Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, uma hora. - Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador. - Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.11. JORNADA DE TRABALHO 12X36

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- Previsão mediante convenção coletiva.	- 12 horas diárias ou 48 horas semanais; - A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso; - Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.12. TRABALHADOS AUTÔNOMO

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais.	- A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.13. TRABALHO INTERMITENTE

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- Não há previsão.	- O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços. - O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder

2.14. TRANSPORTE (residência-trabalho) (trabalho-residência)

Regras antigas	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017
- Se o local é de difícil acesso o tempo gasto para deslocamento é considerado como tempo de serviço e computado na jornada de trabalho.	Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho.

Fonte: Adaptado de Ferreira Pantaleão (2018).

() Favorável () Desfavorável () Não sei Responder