

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

FABIANO SCHMITZ MEDEIROS

**REFORMA TRABALHISTA: AS PRINCIPAIS MUDANÇAS E SUA ADOÇÃO NOS
SUPERMERCADOS LOCALIZADOS NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

CRICIÚMA

2018

FABIANO SCHMITZ MEDEIROS

**REFORMA TRABALHISTA: AS PRINCIPAIS MUDANÇAS E SUA ADOÇÃO NOS
SUPERMERCADOS LOCALIZADOS NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2018

FABIANO SCHMITZ MEDEIROS

**REFORMA TRABALHISTA: AS PRINCIPAIS MUDANÇAS E SUA ADOÇÃO NOS
SUPERMERCADOS LOCALIZADOS NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 05 de Julho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira – Mestre – UNESC - Orientador

Prof. Marja Mariane Feuser – Especialista – UNESC - Examinadora

Prof. Júlio Cesar Lopes – Especialista – UNESC - Examinador

Dedico este trabalho a Deus, minha família e meus amigos, com todo meu amor e gratidão, por todos os momentos especiais que proporcionaram na minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar comigo durante essa caminhada, me proporcionando força e sabedoria para seguir em frente nessa realização.

Aos meus pais Sirlei e Rogério, pela paciência e por todo aprendizado que me fizeram chegar a graduação, pelo amor, educação que me deram para que eu me tornasse uma pessoa com fé e persistência nos meus objetivos.

A todos meus amigos que sempre me apoiaram durante os momentos de dificuldade, com toda paciência, compreensão e parceria, por sempre acreditarem no meu potencial.

A todos meus colegas da faculdade, especialmente a Amanda, Diego, Gislaine, Lisandra e Vanessa, pelos momentos de conhecimentos, risadas, alegrias. Essa caminhada não seria a mesma sem vocês.

A todos os professores do Curso de Ciências Contábeis da UNESC, pelo aprendizado proporcionado, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional. Agradeço em especial, ao professor Leonal Luiz Pereira, pela paciência, atenção e pela sua contribuição para o desenvolvimento desse trabalho de conclusão de curso.

Por fim, agradecer todos que direta ou indiretamente contribuíram para mais essa conquista em minha vida.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”

José de Alencar

RESUMO

O presente trabalho tem por propósito verificar se os artigos alterados na CLT com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, estão sendo adotados por alguns supermercados, localizados no município de Criciúma/SC. A legislação está em constante evolução, mas foi apenas em 2017 que foi aprovada a primeira reforma trabalhista, onde o setor de departamento de pessoal deve estar atento as alterações das legislações para a rotina trabalhista na empresa. Para obter o principal objetivo do estudo, foi necessário a utilização de alguns objetivos específicos: acompanhar a modernização e as mudanças da legislação trabalhista; identificar as principais mudanças da reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e demonstrar a utilização das alterações da CLT no setor de departamento de pessoal nos supermercados da cidade de Criciúma/SC. Para tanto, essa pesquisa se caracteriza como qualitativa e descritiva e em relação ao procedimento realizado, foi utilizado estudos de casos. Após as análises realizadas, foram observados que as empresas estão adotando as alterações dos artigos 545, 394, 452-A, 611-A, 134, 75-A, 484, 477 e 59 da CLT, porém os artigos criados com a reforma trabalhista, as empresas não estão optando pela adoção, como os artigos 75-A, 452-A e 611-A.

Palavras-chave: Trabalho. Direito do trabalho. Reforma trabalhista. Legislação.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Contribuição sindical.....	25
Gráfico 2 - Contrato trabalho intermitente	26
Gráfico 3 - Gestante e lactante no trabalho insalubre	27
Gráfico 4 - Duração do intervalo da Jornada.....	28
Gráfico 5 - Parcelamento de férias.....	28
Gráfico 6 - Regime teletrabalho.....	29
Gráfico 7 - Rescisão por acordo entre as partes	30
Gráfico 8 - Rescisão de contrato de trabalho – Homologação	31
Gráfico 9 - Termo/Acordo de compensação de banco de horas	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Alterações da CLT com a Lei 13.467/2017.	21
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPA	Comissão interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DP	Departamento de Pessoal
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GPS	Guia Previdência Social
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PAT	Programa de Alimentação do Trabalhador
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DO TRABALHO	6
1.2 OBJETIVOS	7
1.3 JUSTIFICATIVA	7
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	9
2.1 SIGNIFICADO E ORIGEM DO TRABALHO	9
2.2 ESCRAVIDÃO E A LEI 3.353/88	10
2.3 TRABALHO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	11
2.4 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	11
2.4.1 Evolução do direito do trabalho no Brasil	12
2.6 SURGIMENTO DAS PRIMEIRAS NORMAS TRABALHISTA	13
2.6.1 Consolidação das Leis do trabalho – CLT	14
2.6.2 Assembleia Nacional Constituinte	14
2.6.3. As alterações durante o Governo Lula	15
2.6.4 Direito do trabalho na contemporaneidade	16
2.7 DEPARTAMENTO DE PESSOAL	17
2.7.1 Conceito de departamento pessoal	18
2.7.2 Conceito de recursos humanos	18
2.7.3 Diferença de departamento pessoal e recursos humanos	19
2.8 A LEI 13.467/2017	19
2.8.1. Negociado sobre o legislado	20
2.9 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DOS ARTIGOS DA CLT	20
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.1 ENQUADRAMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS	23
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	25
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICE (S)	38
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	39

1 INTRODUÇÃO

Serão demonstrados neste capítulo o tema, problema, a justificativa e a estrutura do trabalho, que visam apresentar as principais mudanças na legislação trabalhista a partir da Lei 13.467/17 e a aplicação nas rotinas trabalhistas nos supermercados localizados no município de Criciúma/SC.

1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DO TRABALHO

O trabalho é uma necessidade humana para sua sobrevivência, onde inicialmente era realizado de forma primitiva ou escravista. Segundo Batalha (2006) o trabalho primitivo foi a primeira forma de trabalho, onde caracteriza-se principalmente pela caça e pesca com uso de ferramentas rudimentares. O trabalho escravo resulta do poder de “senhores” sobre os negros, onde como contrapartida os mesmos recebiam moradia, alimentação para sua vivência. Nessa forma de trabalho predominava os deveres do trabalho, sem direito algum aos escravos. A Lei 3.353/1888 extinguiu a escravidão no Brasil, então começaram as primeiras mudanças nas relações de trabalho.

No século XVIII iniciou-se os avanços com os surgimentos das fábricas, no qual trouxe várias mudanças, principalmente na Inglaterra, onde foi denominado como Revolução industrial. Segundo Manus (2011) nesse período, houve o começo do trabalho mecanizado, onde a predominância começou com a burguesia, considerando a hierarquia, iniciando a escravidão e o tráfico de escravo. No século XX, foi instituído o contrato de trabalho contendo regras que regem os direitos e deveres entre as partes envolvidas. A partir daí foram criadas as primeiras classes trabalhadoras, com cargos, funções e salários.

Em 1943 surgiu a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), onde regulamentou as relações do trabalho no Brasil e as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Desde então, a legislação trabalhista não havia passado por alterações substanciais. Em 2017 foi denominada a reforma trabalhista, onde criticados por muitos, como uma forma de favorecer o empregador e precarizar os direitos já adquiridos (Brasil, 2017).

Algumas mudanças definidas na reforma trabalhista já eram utilizadas nas empresas mesmo não sendo regulamentadas, como: dividir a férias em mais de dois

períodos ou realizar apenas meia hora de intervalo para descanso e refeição. Após a alteração da legislação, algumas mudanças poderão não ser utilizadas nas empresas, porém, os procedimentos antes adotados ilegalmente, passam a ter caráter legal. Neste contexto, tem-se o seguinte questionamento: Os supermercados localizados no município de Criciúma/SC, estão se beneficiando das alterações trabalhistas previstas na lei 13.467/2017?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral do trabalho consiste em apresentar por meio da Lei 13.467/17, as principais mudanças da reforma trabalhista, tendo como objetivos específicos:

- Acompanhar a modernização e as mudanças da legislação trabalhista;
- Identificar as principais mudanças da reforma trabalhista (Lei 13.467/17);
- Demonstrar a utilização das alterações da CLT no setor de departamento de pessoal nos supermercados da cidade de Criciúma/SC.

1.3 JUSTIFICATIVA

A legislação trabalhista como um todo é um assunto de extrema importância tanto para o empregado quanto para o empregador. Ter conhecimento dos direitos e obrigações da legislação fazem que o desenvolvimento do trabalho na organização seja realizado corretamente. Com a reforma trabalhista aprovada em 2017, é possível identificar seu possível reflexo na relação do trabalho.

Ao identificar as principais mudanças com a reforma trabalhista, é possível contribuir teoricamente, com intuito de apresentar por meio do estudo, as modificações da legislação trabalhista após a consolidação da legislação trabalhista em 1943.

Como contribuição social, este trabalho visa esclarecer as dúvidas sobre as alterações na reforma trabalhista, e demonstrar se as alterações previstas com a lei 13.4617/2017 estão sendo utilizadas na rotina do departamento de pessoal do ramo de supermercadista do município de Criciúma/SC.

Por fim, contribuiu para o conhecimento acadêmico e profissional, pois como a reforma trabalhista foi aprovada recentemente, os setores responsáveis da empresa pela legislação, tal como o departamento de pessoal, recursos humanos, necessitam se adaptar e adquirir os conhecimentos. Ter conhecimento, auxilia na rotina e aplicação das rotinas na empresa, para que as mesmas, realizem os procedimentos legais, evitando assim, futuros problemas.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Após a seção introdutória, este estudo está organizado de acordo com as seguintes etapas: fundamentação teórica; procedimentos metodológicos; análises e discussão dos resultados empíricos; e considerações finais. A fundamentação teórica reúne a revisão da literatura com estudos teóricos e empíricos acerca da legislação trabalhista. A ênfase é na reforma trabalhista aprovada em 2017, com a Lei 13.467/2017. Em seguida, apresentam-se os procedimentos metodológicos com o método, abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Posteriormente são discutidos os resultados e suas relações com outros estudos. Finalmente, são apresentadas as considerações finais, sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão apresentados os principais aspectos referente ao tema e ao problema do trabalho, utilizando obras e autores com temas relacionados ao trabalho e a legislação trabalhista, descrevendo assim, os conceitos e os principais acontecimentos em relação a origem do direito do trabalho, sobretudo a lei 13.467/2017.

2.1 SIGNIFICADO E ORIGEM DO TRABALHO

O trabalho é a ação no qual possui relação entre o empregado e o empregador. O trabalho tem por significado o esforço, a aplicação de conhecimento ou força, para a realização de uma atividade.

Segundo Delgado (2007) a valorização do trabalho é importante para a geração de emprego, resultando em contratações e é por meio do mesmo, que a economia de um país, estado ou cidade é gerada. O trabalho deve ser realizado em condições que possuem boas relações entre as partes envolvidas, para que assim, os desenvolvimentos das atividades do trabalho sejam ainda mais efetivos.

O trabalho é, a forma do homem conseguir recursos para sua sobrevivência e sua vivência, porém, desde sua origem ocorreram várias mudanças. De acordo com Lara (2006), o trabalho deu origem com os serviços da exploração dos negros, transitando para o imigrante europeu e com o fim da escravidão, resultando ao trabalho “livre”. O trabalho é responsável pela geração de riqueza, do ganho do empregador ao salário do empregado.

Segundo Costa (2005) o trabalho durante a revolução industrial, foi realizado de certa forma como escravista, pois os empregados não possuíam uma qualidade de trabalho que fosse considerada justa. Porém, mesmo que o trabalho ainda não fosse realizado com direitos garantidos aos empregados, foi considerado um avanço em relação ao período de escravidão. Durante a escravidão os trabalhadores, não possuíam um único direito trabalhista, dedicando todo o seu tempo ao trabalho para os seus “donos”. Essa forma de trabalho, deu início ao marco da história do exercício do trabalho no Brasil, denominado como trabalho escravo.

2.2 ESCRAVIDÃO E A LEI 3.353/88

A escravidão se caracterizava pelo trabalho explorado, onde os negros realizavam as atividades para seus “senhores” em troca de moradia e alimentação. De acordo com Santos (2010), tais atividades eram realizadas com a mão de obra, tanto em minas, quanto na agricultura e também pelas atividades realizadas domesticamente. Durante esse período, foi caracterizado o trabalho na Casa Grande e na Senzala.

Monteiro (2012), cita que os escravos eram trazidos em navios negreiros durante o período colonial e foi a atividade mais lucrativa. Estima-se que foram em torno de 3 milhões de escravos importados para o exercício das atividades nas grandes fazendas.

Segundo Freyre (2006) o trabalho na Casa Grande se dava aos senhores do engenho explorando os negros que eram trazidos pelo tráfico negreiro. Em condições “desumanas” os negros eram utilizados no trabalho, não possuindo algum direito em relação as atividades, os mesmos viviam na senzala e caso não obedecessem as ordens dos senhores do engenho, eram castigados, com chicotadas, machucados ou até mesmo sacrificados. Não somente os homens negros eram utilizados no trabalho, mas também as mulheres negras, que serviam no trabalho doméstico e muitas vezes eram submetidas a maus tratos, até mesmo sexuais, pelos seus patrões. Essa forma de trabalho, durou até 1888, onde foi aprovada a Lei Áurea, que extinguiu o trabalho escravo, libertando os negros desse trabalho injusto.

De acordo com Monteiro (2012), a partir da provação da Lei Áurea em 1888 pela Princesa Isabel, foi declarada a extinção no Brasil, onde os negros foram libertos de suas senzalas e não eram mais obrigados a submissão do trabalho de seus patrões. De forma mais clara, a Lei 3.353/88 diz no seu artigo 1º “é declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.”

A partir da aprovação da Lei 3.353/1888, começa o nascimento das empresas e o trabalho em grandes indústrias, menos explorado que o trabalho escravo, mas ainda sem direitos íntegros por lei para os empregados. Durante esse processo, surgiu a Revolução Industrial, que começou a enquadrar o trabalho “digno”.

2.3 TRABALHO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A revolução industrial iniciou no século XVIII, com o aparecimento da industrialização e do maquinismo, a partir de então, ocorreu o surgimento de mais empregos para a sociedade. Segundo Nascimento (2013) as atividades desenvolvidas pelos empregados durante a revolução, apresentavam um grande risco, por não possuir segurança durante o trabalho. Nesse período, surgiu o trabalho proletariado, onde os empregados possuíam uma carga horária de 14 a 16 horas, não apresentando oportunidade de desenvolvimento intelectual e era desenvolvido apenas o trabalho braçal, em ambientes impróprios ou prejudiciais à saúde.

O autor ainda diz que as condições de trabalho durante a revolução industrial possuíam carga horária excessiva, com exploração de mulheres e crianças. Também possuíam baixos salários e não tinham segurança durante a execução durante suas atividades.

Ao contrário da escravidão, o trabalho durante a revolução industrial se dava nas indústrias e não na agricultura. Segundo Miranda (2012) tais formas de trabalho deram origem a movimentos sociais, exigindo direitos trabalhistas. A partir do século XIX começaram as lutas sociais, mas foi no século XX que ganharam forças, principalmente em 1986 quando quatro trabalhadores e três policiais foram mortos durante uma manifestação por direitos trabalhistas. Sendo assim, com tais manifestações surgiram os primeiros direitos trabalhistas.

2.4 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A revolução industrial, marca o primeiro passo para o surgimento do direito do trabalho. Segundo Martins (2014) após a revolução industrial, considera-se uma nova fase onde os países começaram a tratar dos direitos sociais, trabalhistas e econômicos. A primeira constituição para os direitos trabalhistas surgiu no México, em 1917. A segunda constituição que ganhou destaque foi a de Weimar, em 1919 com intuito de garantir a liberdade dos trabalhadores, constituindo um sistema de seguros sociais.

De acordo com Barros (2013), em 1919 a Europa iniciou a constitucionalização do Direito do trabalho. O que resultou nessa inicialização, foi o

Tratado de Versalhes, onde no seu art. 427 salienta que o trabalho não se trata de uma mercadoria e sim de um exercício que precisa de regras e legislação.

Tais constituições começaram a ganhar conhecimento e interesses políticos em outros países, como o Brasil. Com o surgimento do direito do trabalho no mundo, o mesmo chegou ao Brasil com interesse de impor regras a todas as pessoas, onde inicia então o surgimento do direito trabalhista.

2.4.1 Evolução do direito do trabalho no Brasil

Conforme Delgado (2012) embora a Lei Áurea não tenha sido oficializada como uma lei trabalhista, foi de grande importância para a história do direito do trabalho no Brasil. Até 1888, qualquer atividade exercida poderia ser caracterizada como trabalho, porém sem nenhum vínculo com relações do direito trabalhista, visto que não havia legislação que tratava desses interesses.

Camino (2004) afirma que a resistência da classe operária, o surgimento das greves, as manifestações dos trabalhadores, marcaram o aparecimento do direito do trabalho, onde se entende que o direito do trabalho surgiu a partir do nascimento do trabalho operário.

Segundo Barros (2013), o direito do trabalho no Brasil ganhou destaque a partir de 1900, mas o que resultou na afirmação do direito do trabalho no Brasil foi em 1930, com a criação do ministério do trabalho. Mesmo que já houvesse algumas informações que auxiliaram o surgimento do direito do trabalho, foi através do ministério que ocorreu o destaque do nascimento do direito do trabalho no Brasil.

De acordo com Martins (2014) junto ao ministério do trabalho, foi criado o ministério da indústria e do comércio, começando assim, a expandir informações e decretos para melhorias do trabalho no Brasil. A partir dessas informações, foram criadas legislações e várias normas trabalhistas, com objetivo de garantir o entendimento entre o empregado e empregador.

Para Teixeira (2003), junto ao direito do trabalho surgiram as primeiras exigências para seu desenvolvimento, onde com as primeiras normas os empregados também possuíam informações sobre os direitos trabalhistas, passando então a ter mais conhecimentos para o exercício das atividades no ambiente do trabalho.

Pode se avaliar que com o surgimento do direito do trabalho, houve a necessidade da mão de obra mais qualificada, para que assim, desenvolvessem a obrigatoriedade de contratação dos empregos, onde tudo se teve início, a partir das primeiras normas trabalhistas desenvolvidas para o direito do trabalho.

2.6 SURGIMENTO DAS PRIMEIRAS NORMAS TRABALHISTA

As leis trabalhistas surgiram com intuito de melhorar as condições de trabalho. Segundo Nascimento (2013) as primeiras normas trabalhistas foram ordinárias e depois constitucionais. Com o surgimento primeiramente na Europa, o foco das leis eram o fim do trabalho sobre a pressão proletariado e o fim do trabalho infantil, no qual possuíam idade inferior a 10 anos.

As primeiras normas trabalhistas surgiram no Brasil a partir de 1903. Miranda (2012) afirma que os direitos sociais em relação ao trabalho, firmaram a partir da lei que permite a organização sindical, onde tinha como foco, as relações de trabalho entre os empregados e empregadores por meio do sindicato. Desde então, alguns direitos sociais passam a ser garantidos no país, sendo que um dos principais momentos foi o instituto de seguro social que está marcado na Constituição Brasileira de 1934, promulgada pela Assembleia Nacional Constituinte, que também gerou as Juntas de Conciliação e julgamento das relações de trabalho.

Segundo Nascimento (2013) a leis trabalhistas cresceram de forma desordenadas, onde muitas profissões ficaram fora da proteção legal, pois não possuíam um sistema de proteção própria. A primeira Lei a assegurar o direito para os trabalhadores foi a 62/1935, podendo destacar os principais direitos:

- Indenização de direitos por justa causa (art 1º);
- Garantia da contagem por tempo de serviço sucessão das empresas (art 3º);
- Privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art 4º);
- Enumeração das figuras por justa causa (art 5º);
- Efeitos das forças maior no crédito trabalhista (5º §§ 1º e 2º);
- Aviso prévio (art 6º);
- Rescisão antecipada de contratos a prazo (art 7º);
- Suspensão de contrato (art 9º);
- Redução de salário (art 11º);
- Responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais (art 16º).

Em 1936 foi criado o salário mínimo instituído pela Lei 185/36, com a primeira tabela publicado em 1940. Com o surgimento dos direitos trabalhista e da legislação trabalhista, o governo sentiu a necessidade de reunir todas as leis referente ao trabalho, onde foi criada em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

2.6.1 Consolidação das Leis do trabalho – CLT

A CLT surgiu como necessidade de unir todas as leis trabalhistas, gerando assim uma consolidação dessas leis, organização e sistematizando a legislação que já existia. Conforme Costa (2005) a CLT une os conjuntos de Lei em relação ao trabalho, organizando e sistematizando as legislações já existentes, tratando o direito individual do trabalho e coletivo.

Segundo Gomes e Gottschalk (2008) a Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece a relação de trabalho entre o empregado e o empregador, prevendo a boa relação do emprego, impondo regras para a execução do trabalho. Com isso, entende-se que a CLT auxilia para o desenvolvimento do trabalho, garantindo a relação justa do exercício das atividades.

De acordo com Nascimento (2013) a CLT resultou em um marco na legislação trabalhista. A mesma foi criada para garantir os direitos do trabalho, aplicado a todos os setores da economia, seja técnico, manual ou intelectual. Apesar de se tratar de uma organização das leis trabalhistas, acabou se tornando desatualizada, com necessidade de alterações e complementações, as quais foram atualizadas a partir da Assembleia Nacional Constituinte 1988.

2.6.2 Assembleia Nacional Constituinte

De acordo com Delgado (2012) a Assembleia Nacional Constituinte de 1988, manteve o proposto pela CLT, mas fortalecendo mecanismos para a efetivação dos direitos trabalhistas, resultando num padrão democrático para as legislações trabalhistas. Foi uma forma de assegurar maior direito a movimentação sindical, com principais mudanças que atingiram o direito individual e coletivo do trabalho, onde podem ser destacados:

- Aumento de 10% para 40% de indenização sobre o FGTS, no qual é concedida ao empregado com rescisões por demissão SEM justa causa ou rescisão indireta;
- Redução da carga horária semanal para 44 horas;
- Redução de 6 horas da jornada de trabalho diária, sem intervalo, salvo as definições concedidas pelas convenções coletivas de trabalho;
- Adicional de hora extra de 50%;
- Direito ao 1/3 de férias;
- Redução do salário, salvo definições das convenções coletivas;
- Licença paternidade de 5 dias;
- Idade mínima de 16 anos para empregados e de 14 para categoria de menor aprendiz;
- Igualdade salarial entre avulsos e empregados;
- Estabilidade de gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto;
- Igualdade salarial favorecendo empregados com deficiência;
- Estabilidade para cargos da CIPA;
- Fixação da contribuição da assembleia de sindicato;
- Direito de greve para os trabalhadores das empresas privadas;
- Criação de sindicato sem que seja necessário a confirmação por lei, salvo que o mesmo deve possuir registro no órgão competente;
- Autonomia da administração das entidades sindicais;
- Novo prazo para descrição de ações trabalhistas. (NASCIMENTO, 2013, p. 54)

Segundo Martins (2014) após a CLT e anteriormente a assembleia nacional constituinte de 1988, foi criada a Lei 6.321/76, lei de programa de alimentação do trabalhador (PAT). Posteriormente a constituição aprovada em 1988 foram criadas leis infraconstitucionais, como as leis 7.783/89 (Lei de Greve); a Lei 7.789/89 (Salário mínimo); Lei 7.839/89 (FGTS); Lei 9.799/99 (trabalho da mulher); Lei 7.885/89 (Multas e inspeção trabalhista).

Todas as legislações trabalhistas e consolidações, foram criadas com intuito de desenvolver um trabalho digno aos trabalhadores. Os desenvolvimentos de tais alterações foram resultantes de constantes acontecimentos desde o início do trabalho. Podendo ser consideradas também, algumas mudanças durante o governo Lula.

2.6.3. As alterações durante o Governo Lula

No Governo Lula não houve uma alteração na legislação trabalhista no qual fosse denominada como uma reforma trabalhista, mas algumas alterações foram significativas em relação aos direitos trabalhistas. O governo apresentou medidas flexibilizadoras e não flexibilizadoras as relações de trabalho. Como medidas flexibilizadoras pode-se destacar:

- Direitos aos empregados domésticos pela Lei 11.324/2011 que visa os direitos por estabilidade de licença maternidade, férias e vedação de descontos por alimentação e vestuário;
- Intervalo intrajornada (Portaria MTE 42/2007) que permite a redução de intervalo por meio de convenção coletivas;
- Trabalho aos domingos (Lei 11.603/2007) que permitiu a regulamentação dos trabalhos aos domingos;
- Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (11.718/2008). (KREIN,SANTOS E NUNES 2011, p. 11)

Já como mediadas não flexibilizadoras poderá ser destacada as seguintes alterações:

- Adoção da política do salário mínimo, onde o reajuste será de acordo com a INPC do ano anterior;
- Ampliação do seguro-desemprego para 7 meses aos setores mais antigos;
- Pagamento da licença maternidade, cancelando o pagamento do salário maternidade pelo INSS e sim pelo empregador, compensando no valor de sua GPS;
- Período de experiência, proibindo que seja superior a 6 meses. (KREIN,SANTOS E NUNES 2011, p. 14)

De acordo com Nascimento (2013), ainda foram concluídas discussões envolvendo a reforma sindical, sendo resultante a aprovada a Lei das Centrais Sindicais (11.648/2008), que seria a entidade de representação geral dos trabalhadores. De forma mais objetiva, a Lei 11.648/2008 diz no artigo 1º, § 1 “ coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas”.

Mesmo com todas essas alterações, desde 1943 a legislação trabalhista substancialmente não foi atualizada, mas após anos de discussão, em Julho de 2017 foi aprovada a lei 13.467/17, a qual alterou alguns artigos da CLT. Com isso, reestruturando o direito do trabalho na contemporaneidade.

2.6.4 Direito do trabalho na contemporaneidade

Nota-se que com o decorrer das décadas, desde o início do surgimento do trabalho até os dias atuais, houveram várias mudanças em bonificação à melhoria do trabalho e ao reconhecimento do mesmo. Hoje o direito do trabalho visa

garantir a relação entre o empregado e o empregador, para que se tenha uma forma justa de exercício da atividade.

Segundo Barros (2013), atualmente o direito do trabalho possui duas divisões: direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho. O direito individual do trabalho, consiste nas leis individuais, estabelecidas junto ao empregado e ao empregador por meio do contrato de trabalho. Já o direito coletivo de trabalho, considera num conjunto de norma, onde é realizada de forma coletivo pelo empregado e empregador, por meio de entidades sindicais.

De acordo com Manus (2011) o direito coletivo ganhou destaque no direito de trabalho, não somente beneficiando os empregados por meio de sindicatos, mas também ganhou destaque com os sindicatos patronais. Com os acordos coletivos é possível o cumprimento da lei com respeito a manifestação dos participantes tendo uma análise das definições das propostas, garantindo aos empregados o direito de “questionar” as condições do trabalho.

Segundo Nascimento (2013), o direito do trabalho apresentou uma evolução, onde inicialmente surgiu com a necessidade da defesa dos operários das fábricas durante a revolução industrial. Hoje o direito do trabalho abrange todos os setores e trabalhadores, visando a necessidade de garantir o cumprimento da lei durante o exercício do trabalho.

De acordo com Barros Junior (2014) o direito do trabalho na atualidade possui um mecanismo prático, comparado anteriormente, devido a tecnologia e a atual situação do mercado. Junto ao nascimento de todo o processo da legislação trabalhista, também surgiu a necessidade do controle das informações nas empresas, onde assim surgiram os setores responsáveis para os controles dos registros trabalhistas e das informações exigidas nas legislações.

2.7 DEPARTAMENTO DE PESSOAL

O setor de departamento pessoal, surgiu com necessidade de registrar as informações dos funcionários, tais como as informações de admissões, das rotinas trabalhistas, obrigações com o governo, até o fim do contrato de trabalho entre o empregado e o empregador.

2.7.1 Conceito de departamento pessoal

O departamento de pessoal pode ser definido como o setor responsável pela execução das rotinas trabalhistas. Segundo Marras (2016) o departamento pessoal está envolvido com a administração de recursos humanos, onde é responsável pelos registros legais e pelas rotinas administrativas que regem as rotinas trabalhistas.

Ainda de acordo com o autor, entre suas funções, podem ser destacadas as principais rotinas executadas pelo departamento pessoal: Registro de admissões de empregados e demissões; Registros legais em controles internos; Geração de informativos relacionados as obrigações trabalhistas; Aplicação e manutenção de leis trabalhistas e previdenciárias; Cálculo e controle da folha de pagamento (Férias, 13º, etc); Execução de normas disciplinares.

Para Fidelis (2013) tem por prioridade os aspectos legais e informações dos colaboradores, tendo como sistemática o controle dos dados pessoais (cadastrais empresa/empregado), dados profissionais (rotina trabalhista e da folha e pagamento) e controle dos dados disciplinares (procedimentos de advertência internas). As informações coletadas, geram informações para tomadas de decisões e também para a utilização de outros gestores de outras áreas da empresa. Tais registros também estão de acordo com as exigências dos órgãos trabalhistas, previdenciários e tributários. Junto ao departamento pessoal, há o departamento de recursos humanos cujo o foco é a preparação e desenvolvimento dos colaboradores na empresa.

2.7.2 Conceito de recursos humanos

O departamento de pessoal realiza uma integração com os recursos humanos, mas são setores distintos nas empresas. Segundo Marras (2016) o setor de recursos humanos é responsável pelos aspectos pessoais, como: Recrutamento e seleção de pessoas; Treinamento e desenvolvimento; Remuneração ou cargos e salários; Higiene e segurança do trabalho; Departamento de pessoal; Relações trabalhistas e consultoria interna, e não pelas rotinas trabalhistas.

De acordo com Tanure, Evans e Pucik (2007), o departamento de recursos humanos é dividido em quatro fases, sendo a primeira a execução, que é

responsável pela realização de tarefas dos recursos humanos. Em seguida a construção, onde consiste em organizar os elementos internos da empresa. Em terceiro vem o realinhamento que possui como foco a adaptação às mudanças do ambiente e a implementação de estratégia. Por fim vem a direção, que possui como foco a preparação e a capacitação da organização.

Por serem departamentos da administração pessoal da empresa, o departamento de recursos humanos e o departamento de pessoal muitas vezes são confundidos, porém possuem papéis distintos na organização.

2.7.3 Diferença de departamento pessoal e recursos humanos

Conforme avaliado, o departamento de pessoal é responsável pelas rotinas trabalhistas, realizando os procedimentos dos aspectos legais, enquanto o setor de recursos humanos desenvolve procedimentos para recrutamento, adaptação, treinamentos para os colaboradores na organização.

Segundo Veloso (2007) o setor de recursos humanos não é exclusivo para procedimentos trabalhistas, esse setor abrange toda a empresa, com objetivo de levar os colaboradores ao melhor ambiente de trabalho, com intenção de promover estímulos para o “bem-estar” de suas funções na empresa. Entende-se que o setor de departamento pessoal faz a parte da administração de pessoal, então os profissionais do DP devem estar sempre atualizados em relação as legislações trabalhistas para realizar o melhor desempenho de sua função.

O Departamento de pessoal administra desde a admissão do funcionário até seu desligamento. Sendo assim, o departamento pessoal é responsável para execução das rotinas trabalhistas conforme a legislação, realizando os procedimentos cabíveis para o desenvolvimento e controle correto das informações trabalhistas nas empresas. É responsável pelas aplicações da legislação, inclusive das alterações sofridas na CLT com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017.

2.8 A LEI 13.467/2017

De acordo com Melek (2017), desde 1943 a legislação trabalhista não tinha passado por significantes alterações, porém em 14/07/2017 foi aprovada a Lei 13.467/2017 no qual entrou em vigor em novembro de 2017 e na sequência sofreu

mudanças, conforme comunicação do governo. Longhi (2017) indica que a reforma trabalhista altera consideravelmente as relações do trabalho e por meio dessa reforma, pode-se avaliar um comparativo das principais alterações da Lei.

2.8.1. Negociado sobre o legislado

Segundo Melek (2017) a lei 13.467/2017 demonstra o que pode ser negociado e o que não pode ser negociado por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Também indica o que pode ser resultante de intervenção do poder judiciário. O novo artigo da 611 da CLT, foi dividido em 611-A e 611-B. Na parte 611-A é demonstrado os temas que podem ser negociados por acordo ou convenção coletiva, como banco de horas anual, pacto quanto a jornada de trabalho, entre outros. Já na parte 611-B, indica os temas que não podem ser alterados que estão previstos no artigo 7º da constituição federal, tais como salário mínimo, salário família, repouso semanal remunerado, entre outros.

De acordo com Rodrigues e Melo (2017), a lei possui como pretensão fortalecer o negociado entre os sindicatos dos empregados e patronais. Em uma análise ampla, entende-se que alguns pontos alterados não favoreceram as melhores condições de trabalho. De uma forma mais completa, para entender o favorecimento da lei é necessário avaliar as principais alterações estabelecidas nos artigos da CLT.

2.9 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DOS ARTIGOS DA CLT

Com a lei 13.467/2017, houveram alterações em vários artigos da CLT. Em análises de tais alterações, foram identificadas algumas alterações que possuem influência direta nas rotinas do departamento pessoal, setor responsável pelas rotinas trabalhistas. Pode-se destacar essas alterações, conforme o quadro 1.

Quadro 1 – Alterações da CLT com a Lei 13.467/2017.

(Continua)

COMO ERA	COMO FICOU
Contribuição Sindical: A contribuição é obrigatória, com desconto na folha do empregado uma vez por ano. (Art. 545).	Passa a ser opcional, sendo necessário um documento entregue pelo empregado assinalando a opção do desconto, quando desejar.
Contrato de trabalho intermitente: Essa modalidade não era prevista pela legislação atual.	O trabalhador poderá ser contratado para atuar por períodos, o valor do salário não pode ser inferior ao valor do salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados da empresa, com o mesmo cargo (Art.452-A).
Gestante e lactante no trabalho insalubre: Era proibido o trabalho de gestante e lactante em ambientes insalubres.	É proibido o trabalho de gestante e lactante no ambiente insalubre apenas em grau máximo. Em ambientes de pequeno e médio grau, somente podem deixar o local por meio de recomendação médica. Mulheres que estejam amamentando, o afastamento de qualquer atividade insalubre ocorre mediante parecer médico. (Art.394)
Intervalo: Quem trabalha acima de seis horas diárias tem direito a, no mínimo, uma hora de descanso e alimentação. (Art. 71)	O período de descanso em meio à jornada de trabalho poderá ser negociado entre patrão e empregado, por meio de acordo coletivo, mas deve respeitar o mínimo de 30 minutos para jornadas acima de 6 horas. (Art. 611-A)
Parcelamento de férias: A CLT não permitia fracionar férias, apenas em casos excepcionais, quando pode ser dividida em dois períodos. (Art. 134)	Mediante acordo, as férias poderão ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Para a concessão das férias em parcelamento, deve ser negociado entre o empregado e o empregador.
Regime de tele trabalho: Essa modalidade não existe na legislação atual.	Abre a possibilidade para que o home office conste como contrato de trabalho, que deve trazer exatamente quais atividades serão realizadas pelo empregado em sua casa, excluindo como duração de trabalho. (Art.75-A).

Quadro 1 – Alterações da CLT com a Lei 13.467/2017

(Conclusão)

COMO ERA	COMO FICOU
Rescisão de contrato de trabalho por acordo comum: O trabalhador tem direito a receber 40% sobre o saldo do FGTS e a opção de sacar o fundo. Isso, apenas quando é demitido sem justa causa. Caso peça demissão, ou esta ocorra por justa causa, não tem direito a essas compensações. A empresa também precisa respeitar o aviso prévio de 30 dias. O empregado demitido tem acesso ao seguro-desemprego. (Art.484)	A rescisão de contrato de trabalho por acordo comum se trata de uma nova modalidade, onde prevê a demissão em comum acordo, o que garantiria ao trabalhador 20% sobre o saldo do FGTS e acesso a 80% do fundo. Nesse caso, não há opção de acesso ao seguro-desemprego. O aviso prévio fica reduzido a 15 dias.
Rescisão de contrato de trabalho – Homologação: Para empregados com mais de um ano de trabalho na empresa, era necessário a homologação no sindicato. (Art. 477)	Não é mais necessária a homologação das rescisões dos empregados com mais de um ano de trabalho nos sindicatos.
Termo/acordo de compensação do banco de horas: era realizado somente por meio de convecção ou acordo coletivo, sendo permitindo a compensação das horas excedentes em um ano. (Art.59)	O banco de horas poderá ser compensado por acordo individual, sem necessidade por acordo ou convenção coletiva, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Fonte: elaborado pelo autor com base na Lei 13.467/2017

Tais alterações com a reforma trabalhista ganharam repercussão, devido algumas dessas mudanças terem sido realizadas de forma relevantes nos artigos da legislação trabalhista. Sendo assim, junto as alterações da legislação, foi necessário a adaptação do setor de departamento pessoal na empresa, realizando a rotina conforme as alterações da reforma trabalhista.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será demonstrada a metodologia da pesquisa, apresentando o enquadramento metodológico do estudo. Segundo Boaventura (2004), a metodologia corresponde em verificar o modo a qual a pesquisa será organizada, para que o leitor possa entender o objeto e assunto do estudo.

3.1 ENQUADRAMENTOS METODOLÓGICOS

A tipologia da pesquisa, possui como abordagem do problema como qualitativo, pois foi analisada as alterações instituídas pela lei 13.467/2017. De acordo com Michel (2015) a pesquisa qualitativa se caracteriza pela forma entre o pesquisador e o objeto do estudo, não possuindo dados numéricos os estatísticos, tendo como base uma pesquisa descritiva.

Quanto ao objetivo, utiliza-se uma pesquisa descritiva, pois identifica e relata as informações do estudo, observando e relatando as alterações da Consolidação das Leis Trabalhista. Segundo Cervo (2002) se caracteriza por analisar fatos ou fenômenos sem manipulá-los, observando suas situações e relações em diversas áreas, como social e político.

Quanto aos procedimentos, efetuou-se estudo multicaso. Segundo Yin (2005) o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que compreende análise de dados e a abordagem específica de coletas, onde possui como fatos os acontecimentos reais para as análises.

Para os estudos, foram utilizados os supermercados localizados no município de Criciúma/SC, tendo como foco a utilização das alterações dos artigos da CLT com a Lei 13.467/2017, nas rotinas trabalhistas do departamento de pessoal.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

No que se refere aos procedimentos para coleta de dados, foi aplicado um questionário com 9 perguntas objetivas nos supermercados localizados no município de Criciúma/SC que possuem o setor de departamento de pessoal próprio, encaminhado via e-mail ao responsável pelo DP da empresa no mês de maio de

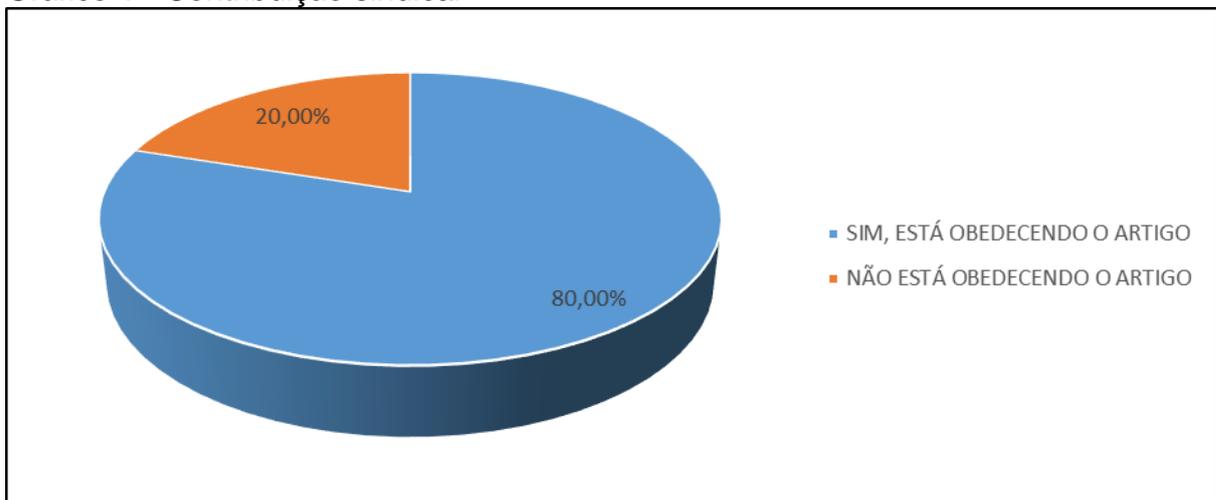
2018. O questionário tinha por objetivo verificar se as empresas estão adotando as alterações de alguns artigos da CLT na rotina trabalhista.

Após a coleta os dados foram analisados qualitativamente, sendo apresentado em forma de gráfico para visualização e compreensão das respostas. Foram 6 empresas entrevistadas, onde 5 responderam ao questionário aplicado. Não foi usado qualquer tipo de informação que possibilitasse a identificação das empresas, pois solicitaram sigilo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo, será apresentada a análise de dados, que levam a responder o objetivo da pesquisa. Na primeira pergunta, foi questionado se as empresas estão obedecendo a alteração do art. 545 da CLT, onde indica que não é mais obrigatório o desconto da contribuição sindical na folha de pagamento dos empregados. O gráfico 1, demonstra o resultado do estudo.

Gráfico 1 - Contribuição sindical



Fonte: Dados da pesquisa

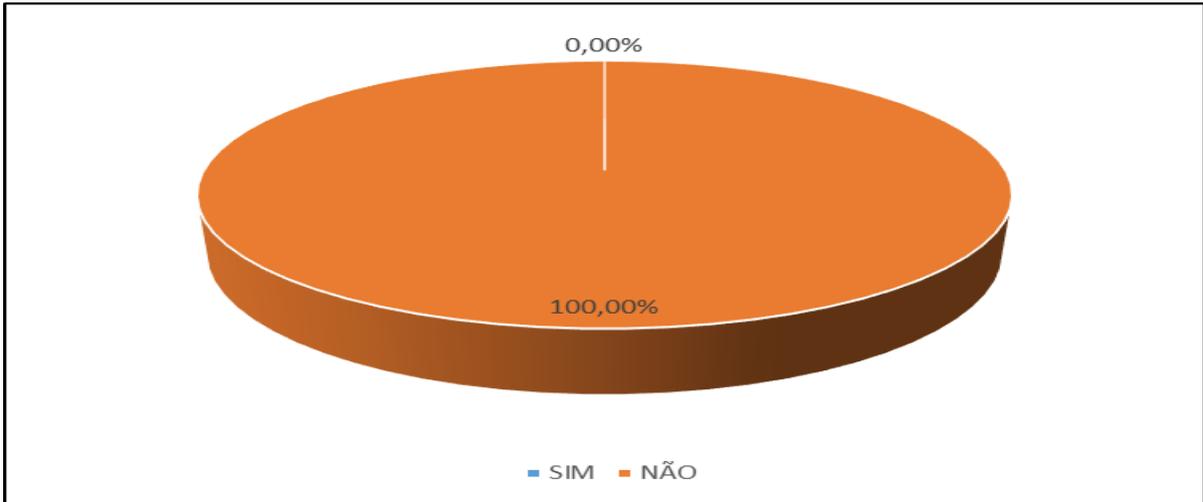
Para a empresa que respondeu que não está obedecendo o artigo alterado na reforma trabalhista, foi questionado se está sendo entregue o documento para o empregado assinar a opção do desconto da contribuição, onde a resposta foi “sim”.

Pode ser avaliado que anteriormente a reforma trabalhista, o desconto da contribuição sindical era obrigatória na folha de pagamento dos empregados, após a reforma o desconto é opcional, de acordo com a opção desejado pelo empregado. Observa-se que a maioria das empresas questionadas estão obedecendo a alteração do art. 545 da CLT, ou seja, não estão realizando o desconto da contribuição sindical, salvo quando o empregado deseja que seja realizado. Apenas uma empresa não está obedecendo o que foi definido com o artigo, ou seja, não está indicando aos empregados que o desconto é opcional, porém a mesma indica que está sendo entregue o documento para o empregado assinalar a opção de

desconto, então percebe-se que uma das empresas não está seguindo a legislação vigente ao não indicar a opção ao empregado.

Na segunda pergunta, foi questionado se as empresas entrevistadas, estão utilizando o regime de trabalho intermitente, conforme art. 452-A da CLT, criado com a Lei 13.467/2017. No gráfico 2, é apresentado o resultado do estudo.

Gráfico 2 - Contrato trabalho intermitente

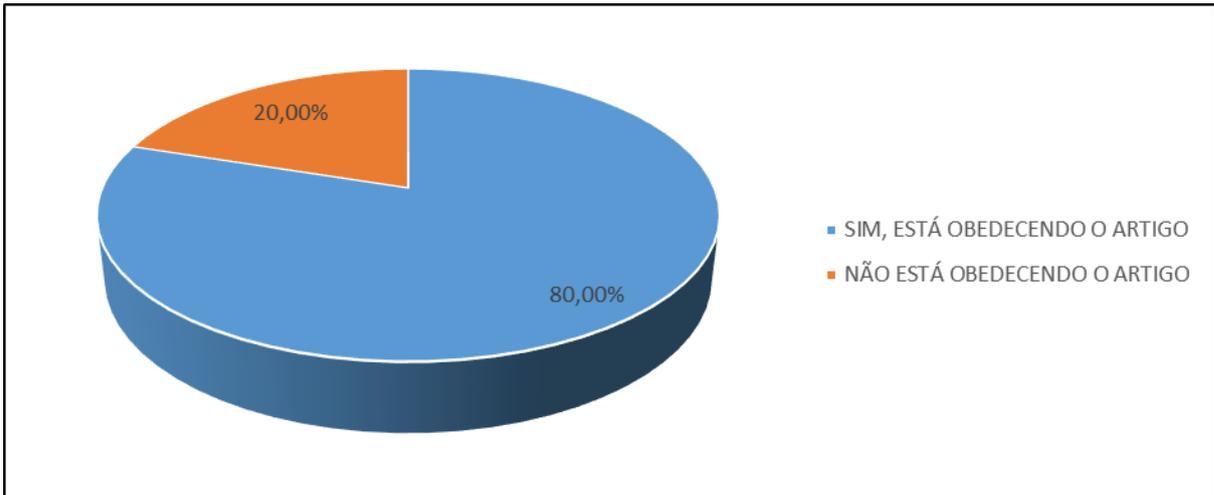


Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o resultado obtido no gráfico 2, pode ser analisado que a nova modalidade de contrato de trabalho criada com a reforma trabalhista, denominado como contrato intermitente, não está sendo adotada nas rotinas trabalhistas das empresas entrevistadas, concluindo que não se trata de uma modalidade vantajosa para as empresas do ramo supermercadista, devido as atividades exercidas pelos empregados serem contínuas e não temporárias.

No terceiro questionamento, foi avaliado se as empresas estão adotando as alterações do art. 394 da CLT, onde cita que empregadas gestantes podem deixar de exercer suas atividades no setor insalubre somente após recomendação médica, exceto quando o ambiente for de grau máximo, no qual o afastamento deve ser de imediato. No caso de mulheres que estejam amamentando, o afastamento de qualquer atividade insalubre ocorre mediante parecer do profissional da área da saúde. No gráfico 3, é apresentado a resposta da pesquisa.

Gráfico 3 - Gestante e lactante no trabalho insalubre



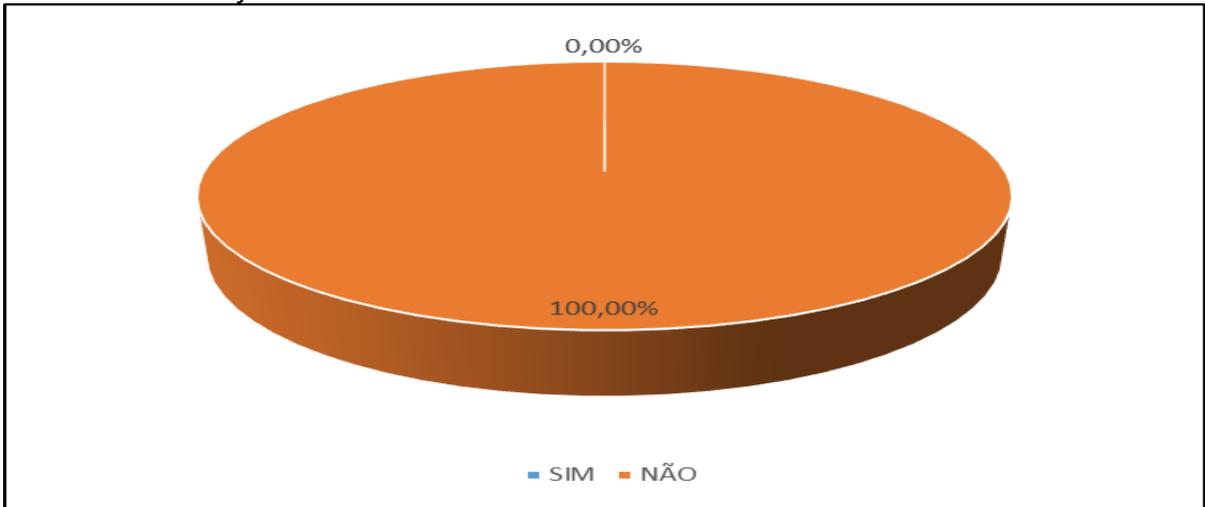
Fonte: Dados da pesquisa

Para as empresas que responderam que “Sim, está obedecendo o artigo”, foi questionado se está sendo apresentado o atestado pela empregada quando deixam de exercer as atividades no ambiente insalubre conforme recomendações médicas, onde todas as empresas indicaram que “Sim”. Com isso, pode ser avaliado que apenas uma empresa não está respeitando as alterações do art. 394 com a Lei 13.467/2017, ou seja, caso a empregada esteja grávida ou esteja amamentando a mesma é afastada do setor insalubre, mesmo que não tenha apresentado atestado médico obrigando tal afastamento, já as demais realizam o afastamento somente em caso de indicação médica.

Entende-se conforme as alterações da reforma trabalhista, que as empresas que somente realizam o afastamento caso seja apresentado o parecer médico, estão realizadas as instruções da Lei 13.467/2017. Já empresa que está afastando a empregada do setor insalubre mesmo sem definição médica, não seria necessário realizar tal procedimento, uma vez que esse procedimento era obrigatório apenas anteriormente a reforma trabalhista, estando então agindo preventivamente.

Na quarta pergunta, foi questionado se as empresas estão adotando as alterações do art. 611-A, que alterou a duração mínima do intervalo de trabalho de 60 minutos para 30 minutos, para jornada superior a 6 horas, por meio de convenção coletiva. O gráfico 4, demonstra o resultado do estudo realizado.

Gráfico 4 - Duração do intervalo da Jornada

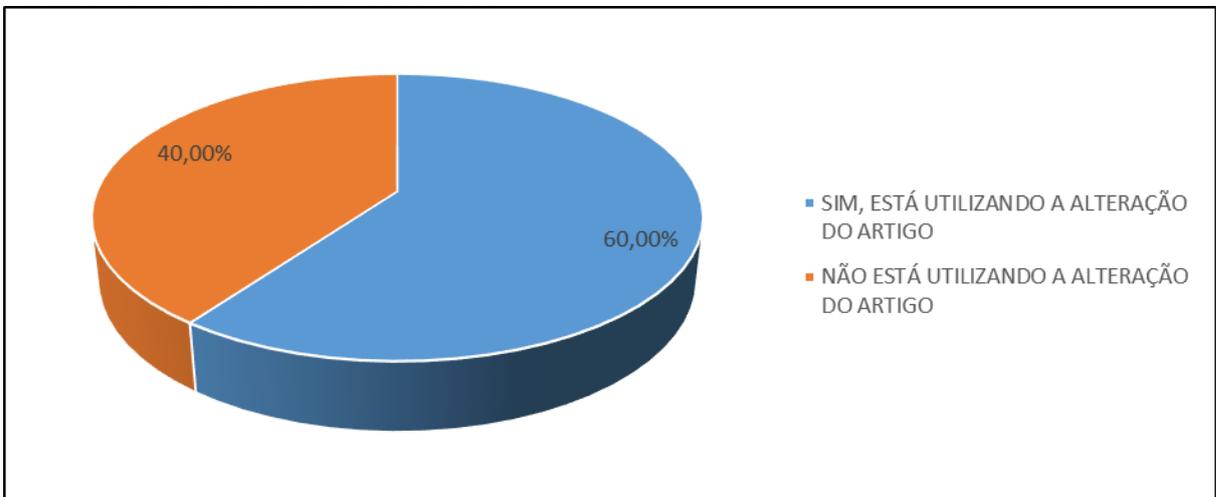


Fonte: Dados da pesquisa

Nesse caso, pode ser avaliado que as empresas não estão adotando a alteração prevista no artigo 611-A da CLT, não utilizando o mínimo de 30 minutos para descanso e sim continuando com o mínimo de 1 hora. Reduzir o intervalo é estabelecido por meio de acordo ou convenção coletiva, desde que seja respeitado o mínimo de 30 minutos. Caso não ocorra o negociado, prevalece o legislado. Deve ser observado também, caso seja acordado a duração do intervalo para 30 minutos, as empresas devem possuir um refeitório próprio com autorização do MTE.

No quinto questionamento, foi avaliado se as empresas estão utilizando as alterações do artigo 134 da CLT, no qual define que as férias podem ser usufruídas em três períodos. O gráfico 5, demonstra o resultado.

Gráfico 5 - Parcelamento de férias

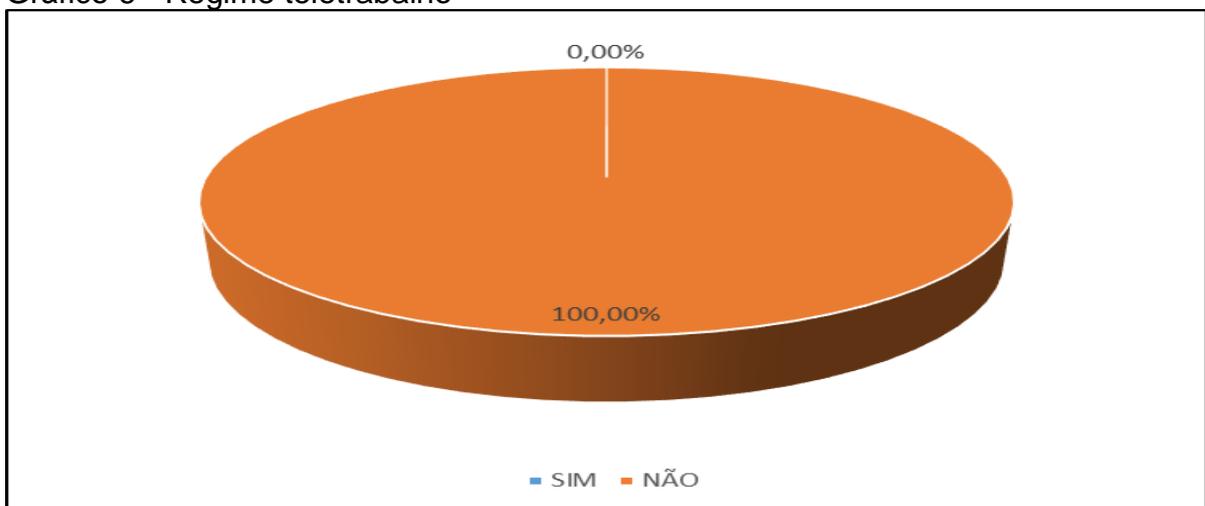


Fonte: Dados da pesquisa

Caso a resposta tenha sido positiva, foi questionado se a rotina utilizada atende as definições do artigo no qual cita que nos três períodos, o primeiro precisa ser de no mínimo 14 dias e os outros dois, no mínimo de 5 dias, sendo necessário o início do gozo três dias anteriores aos DSR (Domingos e Feriados), onde todas as empresas responderam que “Sim”. Sendo assim, é possível analisar que a alteração realizada no art. 134 da CLT, está sendo utilizada em mais de 50% das empresas entrevistadas, onde os empregados estão gozando as férias em períodos fracionados. Como se trata de uma alteração opcional, decidida entre o empregado e o empregador, as empresas que responderam ‘Não’, apenas optaram por não utilizar tal alteração, porém continuam seguindo a legislação corretamente.

No sexto questionamento, foi analisado se as empresas estão utilizando o art.75-A, onde foi denominado o regime de teletrabalho, que define a opção do empregado realizar suas atividades de trabalho em casa. O gráfico 6, demonstra a o resultado.

Gráfico 6 - Regime teletrabalho

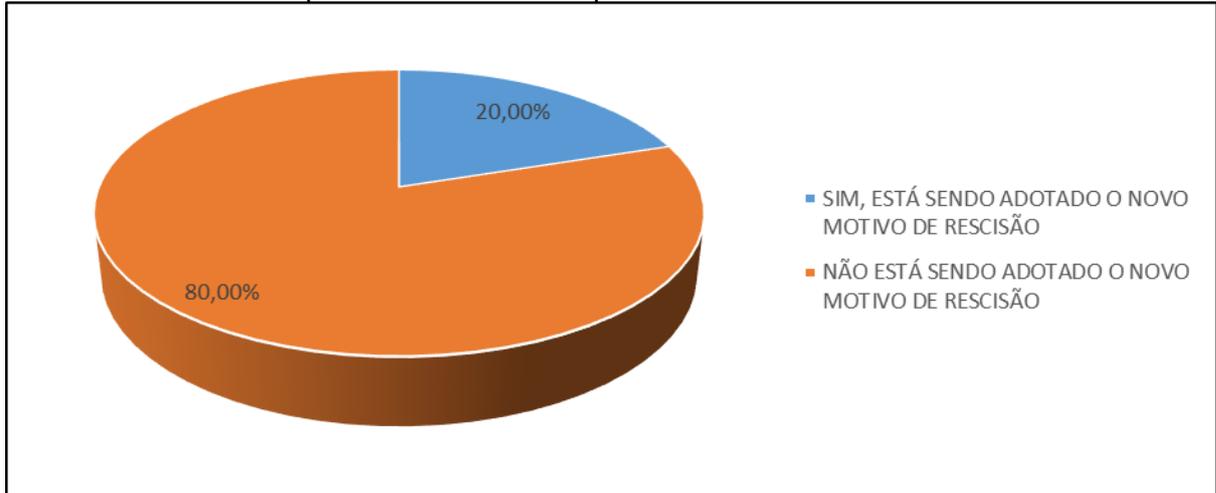


Fonte: Dados da pesquisa

Com isso, pode ser concluído que as empresas entrevistadas não estão utilizando a nova modalidade de trabalho definida no art. 75-A da CLT, indicando que esse regime não seria vantajoso para a rotina trabalhista nas empresas pesquisadas, devido as atividades exercidas pelos empregados, em sua maioria, são necessárias as execuções das atividades presenciais, não sendo possível realizar suas atividades de trabalho em casa, pois trabalham diretamente com venda no varejo.

No sétimo questionamento, foi avaliado se as empresas estão usufruindo do art. 484 da CLT, no qual foi criado um novo motivo de rescisão do contrato de trabalho, denominado como “Rescisão por acordo entre as partes”, onde o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre o empregado e o empregador. O Gráfico 7, demonstra o resultado da pesquisa.

Gráfico 7 - Rescisão por acordo entre as partes

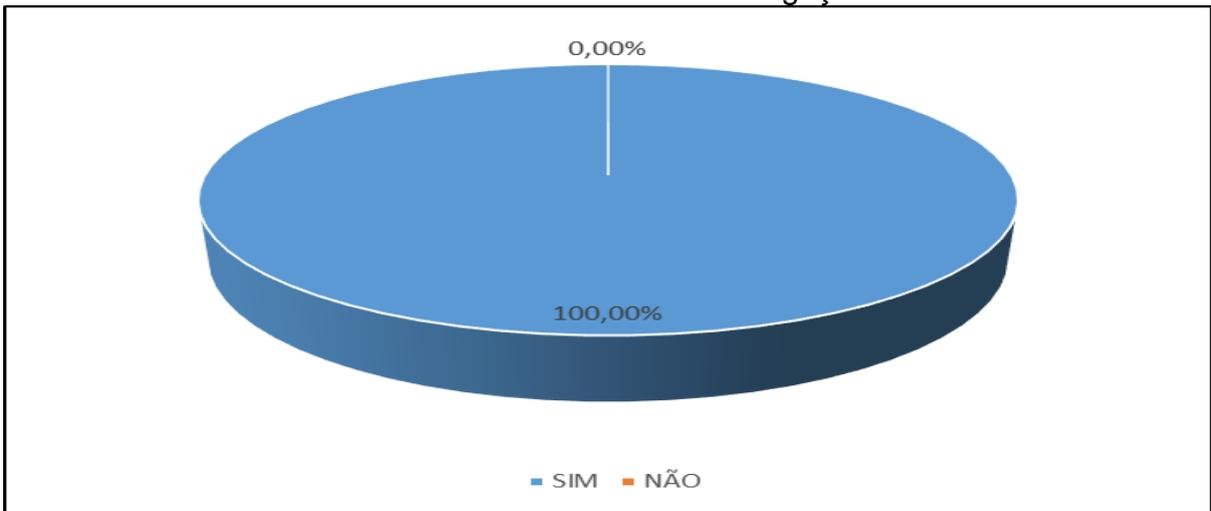


Fonte: Dados da pesquisa

Das empresas que responderam que “Sim, está sendo utilizando o novo motivo de rescisão”, foi questionado se a proposta de acordo ocorre na sua maioria, por parte do empregado ou empregador, onde foi respondido que a proposta vem do empregado. Com isso pode ser avaliado que o novo motivo de rescisão de contrato de trabalho disponibilizado com a reforma trabalhista está sendo utilizado em minoria nas empresas entrevistadas, nesse caso em apenas uma das empresas. De qualquer forma pode ser visto como uma possibilidade de demissão quando o empregado se demonstra insatisfeito, o que reduz o valor de indenização por parte da empresa.

No oitavo questionamento, foi interrogado as empresas se estão aplicando o art. 477 da CLT, onde demonstra que não é mais obrigatória a homologação no sindicato do contrato de trabalho para empregados com mais de um ano de trabalho na empresa. O Gráfico 8, demonstra o resultado da pesquisa.

Gráfico 8 - Rescisão de contrato de trabalho – Homologação

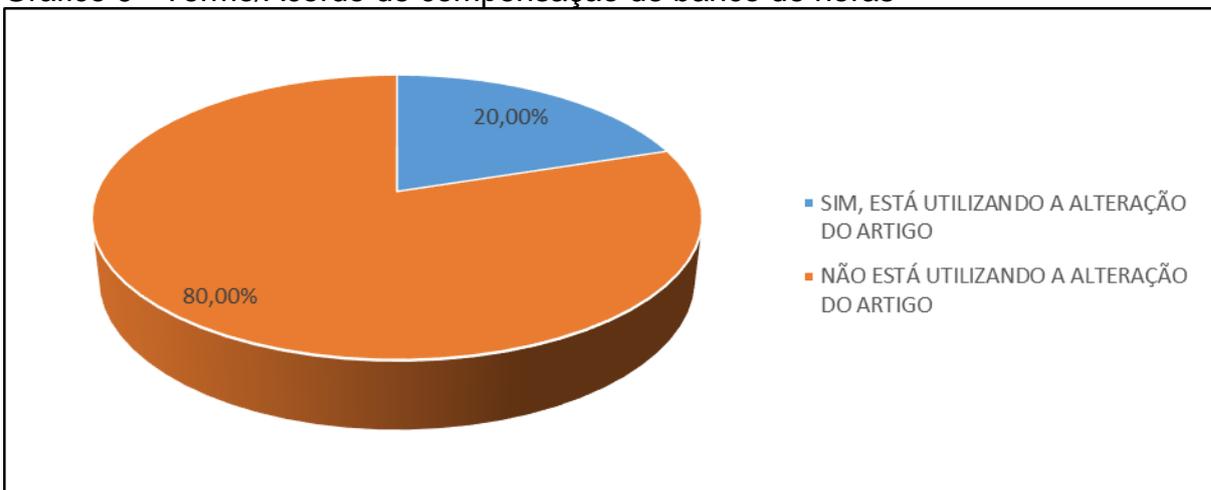


Fonte: Dados da pesquisa

Assim, pode ser analisado que todas as empresas estão usufruindo da alteração do art. 477 da CLT, realizando a homologação das rescisões na empresa para empregados com mais de um ano de serviço. Este procedimento de certa forma reduz despesas com deslocamento e conseqüentemente um ganho de produtividade dos profissionais do DP.

No nono questionamento, foi avaliado se as empresas estão utilizando as alterações do art. 59 da CLT, onde indica que o banco de horas poderá ser compensado por acordo individual, sem necessidade de acordo ou convenção coletiva. O gráfico 9, demonstra o resultado.

Gráfico 9 - Termo/Acordo de compensação de banco de horas



Fonte: Dados da pesquisa

Para a empresa que respondeu “Sim, está sendo utilizada a alteração do artigo”, foi questionado se está sendo respeitado o prazo da compensação de até 6 meses, conforme estabelecido na Lei 13.467/2017, onde a resposta foi “Sim”. Pode ser avaliado que mesmo com a alteração do artigo, onde não é mais necessário acordo coletivo ou convenção coletiva, sendo possível optar por acordo individual, quando acordado entre a empresa e o empregado, para compensação do banco de horas, a maioria das empresas ainda optam pelo acordo coletivo. Como se trata de um acordo opcional, todas as empresas estão obedecendo o previsto na Lei. Entende-se que nesse caso, as empresas preferem o acordo coletivo, para que abranja todos os empregados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o início das relações de trabalho, houveram algumas transformações das formas de executar a atividade trabalhista. Com o surgimento do direito do trabalho e da legislação trabalhista, as rotinas trabalhistas começaram a respeitar os limites impostos com a legislação.

Em 2017, com a aprovação da reforma trabalhista vários artigos da CLT foram alterados e algumas rotinas antes utilizadas nas empresas sem aspecto legais, foram legalizados, essas alterações deixaram a relação de trabalho mais próxima da realidade hoje vivida. Em relação ao primeiro objetivo, pode-se indicar que o mesmo foi alcançado através da pesquisa bibliográfica, onde foi demonstrado evolução das legislações trabalhistas até a aprovação da reforma trabalhista, que tratou da alteração da relação de trabalho.

Confirma-se que foi alcançado o segundo objetivo, que por meio dos artigos alterados da CLT, foi possível avaliar alguns desses, indicando essas alterações e realizando um comparativo entre a legislação anterior com a legislação atual. Por fim, o último objetivo foi alcançado quando da aplicação do questionário nas empresas, onde foi possível verificar que parte das alterações com a reforma trabalhista estão sendo adotadas nas rotinas do DP das empresas do ramo supermercadista, localizadas no município de Criciúma/SC, principalmente no que se diz a contribuição sindical, empregadas gestantes e homologação da rescisão.

Sendo assim, foi possível atingir todos os objetivos, considerando que os artigos alterados da CLT, muito dos mesmos são de adoção de forma opcional pela empresa e mesmo sendo de forma opcional, as empresas estão utilizando nas suas rotinas trabalhistas.

As alterações da rotina trabalhista tiveram um impacto significativo nas relações do trabalho, embora muito dos artigos que foram criados e não alterados com a Lei 13.467/2017 não estejam utilizados na rotina das empresas entrevistadas, os artigos que apenas sofreram alterações estão sendo aplicados considerando que altera a forma no qual os empregados exerciam suas atividades de acordo com a legislação anterior. É importante salientar o conhecimento das alterações com a reforma trabalhista, pois apesar de alguns artigos serem de forma opcional, alguns são de obrigatoriedade para as empresas e a não execução dos mesmos, poderá gerar passivos trabalhistas.

Enfim, percebe-se que a reforma trabalhista ainda gera dúvidas ao empregador, visto que há respostas negativas para procedimentos obrigatórios e também alterações de alguns artigos que não estão sendo utilizados na rotina da empresa, quando opcional. Como sugestão de pesquisa, poderia ser avaliado o questionamento aos empregados e empregadores, para entender melhor qual a conclusão e ponto de vista que cada um tem em relação a Lei 13.467/2017.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013. 1104 p.

BARROS JUNIOR, Cassio Mesquita. O futuro do direito do trabalho. In: CONGRESSO DOS ADVOGADOS TRABALHISTAS DE EMPRESAS DO RIO GRANDE DO SUL, 2., 2014, Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.criandoelo.com.br/wp-content/uploads/ARTIGO-Cassio-Mesquita-Barros.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

BATALHA, Claudio H. M. Os desafios atuais da história do trabalho. **Anos 90**. Porto Alegre, v. 8, n. 24, p.68-103, jan/dez. 2006. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Claudio_Batalha/publication/277242948_Relacoes_sociais_de_dominacao_e_resistencia_Os_desafios_atuais_da_historia_do_trabalho/links/5a04a23baca2726b4c712157/Relacoes-sociais-de-dominacao-e-resistencia-Os-desafios-atuais-da-historia-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm>. Acesso em: 01 fev 2018.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm>. Acesso em: 19 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 5.542, de 1 de maio de 1943. **Consolidação da Lei do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, Constituição (2017). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 19 abr. 2018.

BOAVENTURA, Edivaldo M.. **Metodologia da pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2004. 160 p.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Lei nº 62, de 5 de junho de 1935. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-normaatualizada-pl.html>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 242 p.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. 570 p.

COSTA, Márcia da Silva. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 59, p.112-128, 01 out. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação do trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 02, p.10-39, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. 1488 p.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas: Rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 224 p.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**. 9. ed. São Paulo: Global, 2006. 728 p.
GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. 760 p.

KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luis dos; NUNES, Bartira Tardelli. TRABALHO NO GOVERNO LULA: AVANÇOS E CONTRADIÇÕES. **Revista da Abet**, São Paulo, v. 10, n. 2, junho-dez/2011.

LARA, Silvia Hunnold. Escravidão, Cidadania e história do trabalho no Brasil. **Revista do Programa de Estudos Pós-graduados de História**, São Paulo, v. 16, p.25-37, fev. 1998. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11185/8196>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

LONGHI, Dânia Fiorini. Reforma trabalhista. **Resumão Jurídico**. São Paulo, p. 1-6. 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 348 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 284 p.

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

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou?: reforma trabalhista 2017**. 2. ed. Curitiba: Estudo Imediato, 2017. 232 p.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e da pesquisa Científica em ciências sociais**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 328 p.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. **Direito Brasil**, São Paulo, v. 6, n. 1, p.1-24, 2012. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav61/artigos/fer.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

MONTEIRO, Patricia Fontes Cavalieri. Discussão acerca da eficácia da Lei Áurea. **Metirum**, Belo Horizonte, v. 7, p.355-387, jun. 2012. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1208/829>>. Acesso em: 23 set. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Inicialização ao Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 604 p.

SANTOS, Fabio Luis Barbosa dos. A história da escravidão. **Revista Mundos do Trabalho**, São Paulo, v. 2, p.353-355, 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/viewFile/18495/17245>>. Acesso em: 10 março. 2018.

RODRIGUES, Isabella Stroppa; MELO, Júlia Carla Duarte. REFORMA TRABALHISTA: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. **Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v. 2, n. 8, p.289-310, jul/dez. 2017.

TANURE, Betania; EVANS, Paul; PUCIK, Vladimir. **A gestão de pessoas no Brasil: Virtudes e pecados capitais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007. 210 p.

TEIXEIRA, Regina Célia Fernandes. A passagem do “direito ao trabalho” para a “empregabilidade”: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade. **Unimontes Científica**, Montes Claros, v. 5, n. 1, p.01-16, jan/junho. 2003.

VELOSO, Ana Luísa de Oliveira Marques. **O Impacto da Gestão de Recursos Humanos na Performance Organizacional**. 2007. 454 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, 2007. Disponível em: <[https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7703/1/Tese de Ana Luisa Veloso.pdf](https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7703/1/Tese%20de%20Ana%20Luisa%20Velo%20.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2018.

YIN, Robert K.. **Estudo de caso: Planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212 p.

APÉNDICE (S)

APÊNDICE A – Questionário



Prezado(a) Senhor(a)

Sou acadêmico da nona fase do Curso de Graduação e Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de avaliar a adoção de alguns artigos alterados na CLT, conforme a reforma trabalhista Lei 13.467/2017 nos supermercados do município de Criciúma/SC.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico.

Atenciosamente,

Fabiano Schmitz Medeiros.

1 - Contribuição Sindical

Com a reforma trabalhista, não é mais obrigatório o desconto da contribuição sindical da folha de pagamento dos empregados. Esta rotina passou a ser utilizada no setor de departamento pessoal da empresa?

() Sim

() Não

Caso não, está sendo entregue o documento para o empregado assinar a opção do desconto ou não desconto da contribuição?

Sim

Não

2 - Contrato de trabalho intermitente

Com a reforma trabalhista, foi criada uma nova modalidade de trabalho, nomeada como Contrato de trabalho intermitente onde o trabalhador poderá ser contratado para trabalhar por períodos. Essa modalidade está sendo utilizada na rotina da empresa?

Sim

Não

3 - Gestante e lactante no trabalho insalubre

Com a reforma trabalhista, empregadas gestantes podem deixar de exercer suas atividades no setor insalubre somente após recomendação médica, exceto quando o ambiente for de grau máximo, no qual o afastamento deve ser de imediato. No caso de mulheres que estejam amamentando, o afastamento de qualquer atividade insalubre ocorre mediante parecer do profissional da área da saúde. Essa rotina está sendo utilizada na empresa?

Sim

Não

Caso sim, está sendo apresentado o atestado pela empregada para deixar o exercício da atividade no ambiente insalubre?

Sim

Não

4 - Intervalo da jornada de trabalho

Com a reforma trabalhista, a duração mínima do intervalo de trabalho pode ser de 30 minutos, para jornada superior a 6 horas, por meio de acordo coletivo. Esta rotina passou a ser utilizada no setor de departamento pessoal da empresa?

Sim

Não

Caso sim, a empresa possui refeitório próprio para atender a necessidade do empregado durante esse período?

Sim

Não

5 – Parcelamento da concessão de férias

Com a reforma trabalhista, a férias podem ser usufruídas em três períodos, conforme artigo 134 da CLT. Esta rotina passou a ser utilizada no setor de departamento pessoal da empresa?

Sim

Não

Caso sim, a rotina utilizada atende as definições do artigo no qual cita que nos três períodos, o primeiro precisa ser de no mínimo 14 dias e os outros dois, no mínimo de 5 dias, sendo necessário o início do gozo três dias anteriores aos DSR (Domingos e Feriados).

Sim

Não

6 - Regime de teletrabalho

Com a reforma trabalhista, foi criada uma nova modalidade de trabalho, nomeada como Regime de teletrabalho onde o trabalhador realizar suas atividades de trabalho em casa. Essa modalidade está sendo utilizada na rotina da empresa?

Sim

Não

7 - Rescisão por acordo entre as partes

Com a reforma trabalhista, o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre o empregador e o empregado, conforme artigo 434 da CLT. Esta rotina passou a ser utilizada no setor de departamento pessoal da empresa?

Sim

Não

Caso sim, a proposta de acordo ocorre na sua maioria, por parte do empregado ou empregador?

Empregado

Empregador

8- Rescisão contrato de trabalho – Homologação

Com a reforma trabalhista, não é mais obrigatória a homologação no sindicato do contrato de trabalho para empregados com mais de um ano de trabalho na empresa. Esta rotina passou a ser utilizada no setor de departamento pessoal da empresa?

Sim

Não

9- Termo/Acordo de compensação do banco de horas

Com a reforma trabalhista, o banco de horas poderá ser compensado por acordo individual, sem necessidade por acordo ou convenção coletiva. Essa rotina está sendo utilizada na empresa?

Sim

Não

Caso sim, está sendo respeitado o prazo da compensação de até 6 meses, conforme estabelecido na Lei 13.467/2017?

Sim

Não