

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MARCELO JUNG

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA VISÃO DOS
PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DO EXTREMO SUL CATARINENSE**

CRICIÚMA – SC

2018

MARCELO JUNG

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA VISÃO DOS PROFISSIONAIS
CONTÁBEIS DO EXTREMO SUL CATARINENSE**

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(a): Prof. (a) Msc. Fernando Marcos Garcia

CRICIÚMA – SC

2018

MARCELO JUNG

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA VISÃO DOS PROFISSIONAIS
CONTÁBEIS DO EXTREMO SUL CATARINENSE**

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, com Linha de Pesquisa em Legislação Trabalhista.

Criciúma, 06 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Fernando Marcos Garcia - Mestre - UNESC - Orientador

Prof. Julio César Lopes - Especialista - UNESC

Prof. Marja Feuser – Especialista - UNESC

Dedico ao meu pai pelo apoio e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, aos meus pais pelo apoio, incentivo e oportunidade de estar aqui realizando mais esta etapa em minha vida, agradeço também a minha família e amigos que ajudaram de maneira direta e indireta na realização deste estudo, aos professores pelo conhecimento adquirido, em especial ao meu orientador e mestre Fernando Marcos Garcia pela orientação e amizade ao longo desse semestre e no decorrer do curso, e as entrevistadas e entrevistados pela atenção e participação especial nesta pesquisa.

“As escolhas mais difíceis requerem as vontades mais fortes”

Thanos



OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA VISÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DO EXTREMO SUL CATARINENSE

Marcelo Jung¹

Fernando Marcos Garcia²

RESUMO: A legislação trabalhista criada pelo presidente Getúlio Vargas no dia do trabalho em 1943, oficializada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, há muito tempo não recebia alterações significativas desde a publicação da Medida Provisória nº. 808 ocorrida em 2017, que tem gerado discussões quanto a sua aplicabilidade, o que tem levado empresas a avaliar os impactos em sua rotina interna, a fim de quantificar suas vantagens e desvantagens na relação entre empregados e empregadores. Assim o objetivo principal deste estudo é analisar esses impactos, o que a nova lei vai mudar em relação as férias, remuneração, jornada e rescisão do contrato de trabalho. A metodologia utilizada é abordagem qualitativa do problema, com uso de entrevistas para levantamento dos dados.

PALAVRAS – CHAVE: Legislação Trabalhista. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista.

AREA TEMÁTICA: Contabilidade Tributária Trabalhista

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT no Brasil, surgiu com o Decreto Lei 5.452 de 01 de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas a fim de unificar a legislação trabalhista existente na época no Brasil. Essa lei trata dos direitos do trabalho e ao direito processual do trabalho, regulamentou as relações individuais e coletivas do trabalho urbano e rural. Martins (2012) afirma que o direito do trabalho é um conjunto de princípios e regras, com o intuito de garantir boas condições de trabalho e sociais, complementa ainda que o direito do trabalho também é composto por entidades que criam, complementam e aplicam essas regras e princípios dentro do direito do trabalho.

A Lei 13.467/2017 foi uma revolução, que trouxe as proteções e condições necessárias para o trabalhador. Em novembro de 2017 foi implantada esta lei, que alterou diversos dispositivos da CLT, considerada uma das maiores mudanças na legislação trabalhista. Essa novidade provocou importantes discussões, sobretudo seus impactos nos procedimentos internos das empresas e sua relação direta com os empregados. Também alterou mais de 200 dispositivos da CLT, modernizando as relações trabalhistas, e tornando mais forte o elo entre empresa e empregado (MELEK, 2017).

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Professor, Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



Por ser ainda muito recente não possui muitos estudos sobre o assunto, apenas a opinião de profissionais conceituados na área sobre o impacto que a reforma pode causar nas empresas, gerou muitas dúvidas às empresas e aos empregados. Mas, as divergências de opiniões e o posicionamento das duas principais partes envolvidas, em relações a essa nova lei, se tem a seguinte questão de pesquisa: Quais os impactos da Lei 13.467/2017, nas rotinas e processos trabalhistas, após a sua implantação?

Assim, o objetivo principal deste estudo consiste em demonstrar a opinião de profissionais da área e analisar quais os impactos da reforma trabalhista na rotina trabalhista no extremo sul de Santa Catarina. E para isso os objetivos específicos compreendem em: a) descrever as mudanças ocorridas na CLT com a Lei 13.467/2017; b) analisar a evolução da legislação trabalhista; c) avaliar as opiniões de diversos profissionais sobre esta lei.

Essa pesquisa visa contribuir para o estudo sobre os impactos da reforma trabalhista, que modificou dispositivos da CLT, e como suas alterações interferem na rotina dos setores específicos da empresa, como Recursos Humanos e Departamento Pessoal, pois se trata de um assunto recente e importante, que afeta os dois lados da relação de trabalho, ou seja, as empresas e os empregados. Por esses fatores, a pesquisa se torna oportuna e relevante, pois traz os impactos diretos nas relações trabalhistas, diante da análise e opinião de profissionais que vivem essas mudanças em sua rotina há um ano, desde a criação da lei que ocasionou a reforma trabalhista, o que torna essa pesquisa exequível, com diversas possibilidades para próximos estudos sobre o assunto.

Este artigo tem início com a introdução. A seção seguinte trata da fundamentação teórica do trabalho que abrange a legislação trabalhista e sua evolução até a reforma trabalhista. Em seguida, apresentam-se os procedimentos metodológicos e, após, apresenta-se a análise dos resultados, a partir das gravações das entrevistas realizadas com os profissionais da área. Por fim, as considerações finais do estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para iniciar a pesquisa sobre as mudanças das Reforma Trabalhista é preciso entender sobre o direito do trabalho e sua evolução no decorrer dos anos. A partir deste ponto Martins (2012) afirma que as relações trabalhistas existem desde os princípios da humanidade, porém o Direito do Trabalho começou a desenvolver-se no início da Revolução Industrial, onde gerou-se a necessidade da criação de regras e princípios a serem seguidos. Assim, a institucionalização do Direito do Trabalho teve na CLT, de 1943, seu principal marco legislativo.

Nesse processo de elaboração da CLT, Delgado (2013) explica que a principal fonte de direito positivo do trabalho no Brasil foi a partir de 29 de janeiro de 1942, quando houve a designação de membros para uma comissão que estudaria e organizaria um anteprojeto de leis para proteção ao trabalho que, por fim, foi publicado no Diário Oficial, em 05 de janeiro de 1943, e que teve cerca de duas mil sugestões de reparos e aperfeiçoamentos de empregados, empregadores e órgãos de classe.

A partir desse momento histórico, com a aprovação da CLT em 1 de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº. 5.452, é importante fundamentar alguns termos essenciais para entender as alterações que ocorreram com a reforma trabalhista.



2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Existem diferenças entre relação de emprego e relação de trabalho. Segundo Azevêdo (2001) a diferença é que a relação de trabalho é de caráter genérico que tenha por objeto a obrigação de fazer, como o trabalho eventual, autônomo, empreitada, locação e serviços e outras; já a relação de emprego corresponde a prestação de trabalho de forma subordinada, por determinada pessoa física, a um destinatário. Russomano (2002) afirma que essa relação de emprego consiste em um vínculo entre empresa e empregado, por meio de um contrato individual, pelo qual o empregado se subordina às ordens e às regras da empresa.

Para Nascimento (2004) a relação de emprego é como uma relação do meio jurídico realizada por meio de um contrato, que tem como sujeitos o empregador e o empregado, e como objeto a subordinação, o pagamento de salários e a continuação do contrato até sua rescisão. Nessa mesma diferenciação, Martins (2008) relata que a relação de trabalho é o gênero que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.

Maidl (2016) explica em seu artigo sobre relação de emprego e de trabalho que, em alguns casos, ambas podem ser consideradas sinônimos, porém não podem ser confundidas, pois cada uma possui suas peculiaridades.

O Quadro 1 retrata as principais diferenças entre a relação de trabalho e o que é relação de emprego:

Quadro 1: Relação de Trabalho e Emprego.

RELAÇÃO DE TRABALHO	RELAÇÃO DE EMPREGO
<ul style="list-style-type: none">• Prestação de serviço eventual;• Não é sob dependência do empregador;• Impessoal, a pessoa pode ser substituída.	<ul style="list-style-type: none">• Prestação de Serviço não eventual;• Pessoal, insubstituível;• Subordinação.

Fonte: Autor, 2018.

Com base nisso o empregador e empregado precisam ter definidas suas funções para entender os direitos e deveres de cada um dentro da legislação trabalhista.

2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADOR E EMPREGADO

Pela definição da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, contida no artigo 2º, “considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumida os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Russomano (2002) afirma que há imperfeições na definição de empregador



na CLT, pois deveria ser definido como pessoa natural ou jurídica que contrata empregados. Silva (2011) não considera ideal, neste artigo da CLT, usar o termo equiparação, mas sim de efetiva condição de empregador em relação às entidades arroladas.

A partir da definição de empregador, toda pessoa física só será considerada como empregado, quando estiver em condição de vínculo empregatício, trabalhar sob subordinação de outra pessoa, sobre serviço efetivo e não eventual. Para Martins (2001), o empregado sujeita-se a dependência, ou seja, a subordinação, que é o aspecto da relação de emprego visto pelo empregado, enquanto o poder de direção é dado pelo empregador. Assim, o empregado é sempre dirigido pelo empregador para o qual presta seu serviço, e ao qual é subordinado pela situação do contrato de trabalho e recebe sua remuneração pelo serviço prestado, este sempre sujeito a receber diretrizes pelo empregador.

Gomes (2008) afirma que empregado é qualquer pessoa que presta serviço de natureza urbana ou rural a um empregador, que seja constante, com subordinação e mediante remuneração. Machado e Santos (2013), ressaltam que o serviço efetivo é considerado se o empregado fica à disposição do empregador, executa ou aguarda ordens, a prestação de serviço pode ser realizada dentro e fora do estabelecimento do empregador, conforme a função e a atividade laboral do empregado.

A pessoa com personalidade de empregado terá direitos, conforme a CLT prevê, deve este ter sua carteira de trabalho assinada como também receber toda a sua remuneração, em folha de pagamento, com os devidos encargos sociais. O art. 3º da CLT define empregado como toda pessoa física que prestar serviço ao empregador, e diante do mesmo, ter dependência de remuneração de salário. Deste conceito, define-se que para haver o vínculo trabalhista precisa: a) empregado é sempre pessoa física; b) habitualidade na prestação de serviço; c) exista subordinação (cumprimento de ordens); d) obrigatoriedade de pagamento de salários.

A partir desses conceitos o Quadro 2 mostra as principais características entre empregado e empregador:

Quadro 2: Características do Empregado e Empregador.

EMPREGADO	EMPREGADOR
<ul style="list-style-type: none">• Pessoa Física• Presta serviço não eventual• Subordinado às ordens• Dependência de salário• Prestação pessoal de serviço	<ul style="list-style-type: none">• Pessoa Jurídica, empresa individual ou coletiva, ou equiparada• Assume os riscos da atividade econômica• admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

Fonte: Autor, 2018.

A partir disso, faz-se necessário compreender o que engloba a remuneração do empregado, conforme exposto no tópico a seguir.



2.3 REMUNERAÇÃO

A remuneração é a forma de salários devido pelo empregador com os demais adicionais do empregado em decorrência do contrato de trabalho. Pretti (2010) salienta que a remuneração é a soma do pagamento direto com o indireto, e o indireto seria a contraprestação paga por terceiros ao trabalhador, devido no contrato de trabalho. Por isso existe a definição de proventos adicionais na folha de pagamento que serão vistos a seguir.

O salário faz parte da remuneração do empregado, que é recebida quando há a prestação de serviço ao empregador, em virtude do contrato de trabalho. Mas existem outros adicionais que podem ser somados ao salário, que também fazem parte da remuneração. Por isso, Oliveira (2011) explica que salário é a verba paga para o empregado, como contraprestação, que pode ser paga de forma mensal, quinzenal, semanal ou diária, por peça ou tarefa, e nunca pode ser inferior ao salário-mínimo vigente. Este é o provento principal da folha de pagamento, que se inclui na remuneração e que serve de base de cálculo para outros adicionais devidos na ocorrência dos fatos geradores.

O adicional noturno é devido quando o empregado trabalha a noite em determinado horário. O art. 73º da CLT prevê o pagamento deste adicional noturno para empregados urbanos, em qual horário é devido e qual o percentual do adicional. Para Pretti (2010) o trabalhador rural da agricultura tem como adicional noturno o horário entre as 21 e 5 horas do dia seguinte, enquanto o pecuário é das 20 às 4 horas do dia seguinte. Estes possuem direito a um adicional de 25% sobre a remuneração e a duração de cada hora equivale a 60 minutos, diferente do trabalhador urbano. O adicional noturno é um dos adicionais previstos na legislação trabalhista que é considerado como remuneração do empregado, mas ainda existem outros.

A hora extra é o serviço prestado além do horário de trabalho, firmado em contrato de trabalho, que pode ser realizada antes ou depois da jornada de trabalho. Conforme Oliveira (2011) a hora extra poderá ser acrescida no máximo de duas horas na jornada de trabalho, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou mediante acordo coletivo ou contrato coletivo de trabalho, mas deve, obrigatoriamente, o empregador pagar adicional sobre a hora normal ou valor maior previsto em convenção coletiva da categoria. Aos domingos e feriados a hora extra é devida com adicional de 100% do valor da hora normal de trabalho, e também deve-se observar se a convenção coletiva da categoria prevê adicional maior.

O adicional de insalubridade é devido pelo empregador que expõe o trabalhador a agentes nocivos à saúde. Este adicional, que em regra é sobre o salário mínimo nacional, salvo melhor valor previsto em Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, varia de acordo com o enquadramento da exposição ao grau de insalubridade, que de acordo com art. 192 da CLT as porcentagens de adicional são: a) 40% para o grau máximo; b) 20% para o grau médio; c) 10% para o grau mínimo. Para Oliveira (2011) serão consideradas atividades insalubres aquelas que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância de acordo com o tempo de exposição e intensidade do agente nocivo. O art. 192 da CLT dispõe a respeito do adicional de insalubridade. Por tanto, o adicional de insalubridade é pago para empregados que exercem atividades ou operações, que tenham natureza a agentes nocivos à saúde, conforme previsão legal. Essas verbas refletirão também no cálculo de férias.



As férias devem ser comunicadas aos empregados por escrito, com 30 dias de antecedência e não podem ser canceladas, a não ser que haja uma situação que efetivamente exija algo tão radical, conforme a CLT prevê. Caso a empresa não conceda as férias no prazo legal, ou seja, nos 11 meses subsequentes ao vencimento legal das férias o empregado tem direito a remuneração em dobro acrescidas de 1/3, conforme art. 137 da CLT. Férias é um período de descanso remunerado para o empregado repor suas forças, essa remuneração de gozo das férias compreende um acréscimo de 1/3 do salário. A lei contempla a redução do período de 6 dias em caso de falta não justificada do empregado, durante o período aquisitivo, passa a ter a duração conforme a Tabela 1. Ou seja, acima de 32 faltas injustificadas no curso do período aquisitivo, há a perda do direito às respectivas férias.

Tabela 1: Faltas no período aquisitivo de férias.

DIAS DE FÉRIAS	FALTAS INJUSTIFICADAS NO PERÍODO AQUISITIVO
30 dias	Até 5 faltas
24 dias	De 6 a 14 faltas
18 dias	De 15 a 23 faltas
12 dias	De 24 a 32 faltas

Fonte: EBS, 2016.

A Tabela 2 aponta os dias de direito a férias proporcionalmente, as quais devem ser observadas no período de concessão de férias coletivas ou indenização em rescisão do contrato de trabalho:

Tabela 2: Dias proporcionais de direito a férias.

Férias Proporcionais	30 dias (até 5 faltas)	24 dias (6-14 faltas)	18 dias (15-23 faltas)	12 dias (24-32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Fonte: EBS, 2016.

Entende-se que o pagamento de férias ao empregado é devido de forma integral ou parcial 1/12 conforme a tabela. Mesmo que o empregado peça sua demissão terá direito as férias proporcionais do período em que se manteve ligado à empresa.



A legislação vigente vista nos tópicos anteriores passou por muitas modificações ao longo do tempo desde a criação da CLT em 1943. Por isso é importante conhecer as tentativas de reformas até chegar na ocorrida em 2017.

2.4 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Diante das diversas crises econômicas que o Brasil passou, as obrigações trabalhistas sempre foram apontadas como responsável por fazer parte dessa dificuldade, como afirmou Antunes (2002) é um entrave ao avanço e progresso, pois ocasiona menos contratações, gera assim desemprego e baixos salários. Com isso foi importante adequar a legislação, para que ela se torne atual e haja uma modernização nas relações de emprego.

No início, o trabalho era relacionado com dor, por isso era destinado aos escravos e a servidão, que muitas vezes se sujeitavam a condições de trabalho desumanas, havia trabalho infantil e da mulher, e a jornada era de 12 a 14 horas diárias, por isso que com o tempo os trabalhadores começaram a se unir para conseguir melhores direitos trabalhistas (BRITO FILHO, 2017). Na França surgiram os primeiros sindicatos para defender os trabalhadores (CASSAR, 2008).

No Brasil, a primeira Constituição do Império e a segunda depois de declarada a República, não trouxeram proteção relevante aos trabalhadores, só em 1934 que houve a publicação que deu qualidade constitucional aos direitos trabalhistas, e criou direitos fundamentais sociais, mesmo que este dependa de leis que regulamente (BRITO FILHO, 2017). A Constituição de 1934 mudou alguns pontos como: proibição da discriminação salarial, fixação de um salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, proibição de menores de 14 anos trabalharem, proibição do trabalho noturno para menores de 16 anos, proibição do trabalho insalubre para menores de 18 anos e mulheres, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, descanso pós-parto à gestante sem prejuízo do salário, contribuição previdenciária para velhice e invalidez, reconhecimento das convenções coletivas sindicais (BRASIL, 1934).

A Constituição, publicada em 10 de novembro de 1937, início da ditadura no país, manteve os direitos trabalhista da CF/34 e acrescentou alguns pontos: reconhecimento dos contratos coletivos de trabalho, repouso semanal aos domingos, feriados civis e religiosos, indenização proporcional aos anos de trabalho, sucessão de direitos em caso do novo empregador, remuneração noturna superior a diurna, liberdade de associação profissional ou sindical com obrigação do sindicato ser regulamentado (BRASIL, 1937). A CLT publicada em 1943 reuniu os textos das leis que já existiam, com poucas inovações e explica alguns pontos.

A Constituição de 1946 avançou com o reconhecimento de mais alguns direitos sociais dos trabalhadores e manteve os direitos do trabalho já existentes, incluiu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, criou o Tribunal Superior do Trabalho – TST, os Tribunais Regionais do Trabalho – TRT e as Juntas de Conciliação e Julgamento, incluiu a possibilidade de participação dos lucros da empresa, reserva de vagas destinadas a brasileiros nos serviços públicos, assistência aos desempregados, reconheceu o direito de greve e concedeu anistia aos trabalhadores que sofreram penalidades disciplinares devido à greves ou dissídio trabalhista (BRASIL, 1946).

Em 1967, a promulgação da nova Constituição, manteve os direitos trabalhistas e incluiu a liberdade de qualquer trabalho, conforme as condições de



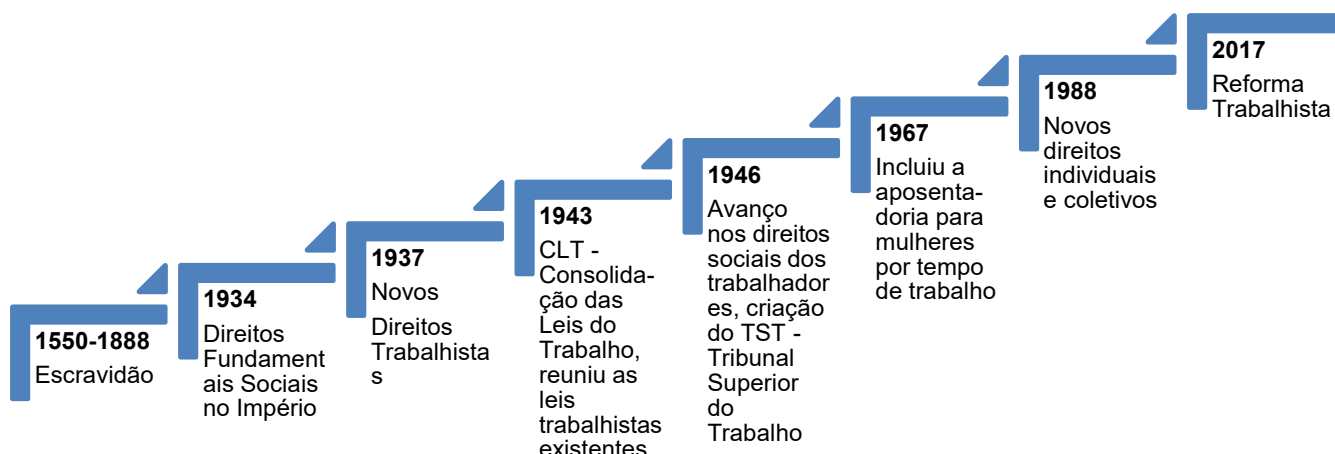
capacidade, assegurou a aposentadoria para a mulher aos 30 anos de trabalho com salário integral e manteve o direito a greve, salvo no setor público (BRASIL, 1967).

A Emenda Constitucional nº. 1 de 1969, da época do golpe militar, não alterou nenhum direito trabalhista.

Com a Constituição de 1988, firmou-se vários direitos sociais e mantiveram-se os direitos dos trabalhadores de constituições anteriores. Ademais, estabeleceram-se outros direitos individuais, coletivos, garantia de relação do emprego, remuneração, duração do trabalho, vedação a discriminação, a segurança e medicina do trabalho.

Pode-se resumir a evolução das leis trabalhistas pelo seguinte esquema:

Figura 1: Evolução do Direito do Trabalho.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Com tantos avanços ocorridos no direito do trabalho, a Reforma Trabalhista trouxe importantes alterações depois de muito tempo como será visto a seguir.

2.5 REFORMA TRABALHISTA

Ao longo do tempo a legislação trabalhista passou por ajustes, complementações e até mesmo direcionamentos jurisprudenciais que indicavam a correta aplicação da legislação.



No entanto, em 13 de julho de 2017, foi sancionada, pelo presidente Michel Temer, a Lei nº. 13.467 que altera a CLT, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, mudou alguns pontos importantes, entre eles:

Antes da reforma, a modalidade de compensação de banco de horas só poderia ser instituída, por meio de negociação coletiva de trabalho. Depois da reforma, o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito entre empresa e trabalhador. Art. 59, § 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” (BRASIL, 2017).

O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e voltar do local de trabalho, cujo lugar fosse de difícil acesso ou não fosse atendido por transporte público, era contabilizado como jornada de trabalho. Na nova legislação, independentemente do meio de transporte usado, o tempo de deslocamento até a empresa não será computado como parte da jornada de trabalho.

Era considerado serviço efetivo o tempo em que o empregado estivesse à disposição do empregador, seja no aguardo ou na execução de ordens. Com a reforma, todo tempo gasto na empresa, por escolha própria do empregado, com descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme não é mais considerado parte da jornada de trabalho. Na CLT, o art. 58, § 2º, “o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, a pé 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).

A legislação anterior não tratava desta modalidade de trabalho. Porém, a nova lei prevê a prestação de serviços em regime de tele trabalho, no Art. 75-B. De acordo com as novas regras, tudo que o empregado usar em casa deve ser negociado e formalizado, por escrito, com o empregador, por meio do contrato de trabalho. É o caso de equipamentos e gastos com energia e internet, o controle das atividades pode ser feito por tarefas concluídas.

A jornada máxima de quem trabalhasse em regime de tempo parcial era de 25 horas por semana, e a realização de horas extras era proibida. O trabalhador tinha direito a férias de, no máximo, 18 dias, e não podia vender parte desse período. No Art. 58-A afirma que se considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. A nova legislação diz que a duração do trabalho parcial pode ser de até 30 horas por semana, também sem possibilidade de horas extras. Ou, de 26 horas por semana, com a possibilidade de 6 horas extras.

Antes a CLT não contemplava o trabalho intermitente, o novo texto diz que esse trabalhador pode ser pago por período trabalhado, seja por horas ou dia. Também tem direito a férias, FGTS, previdência e 13º Salário proporcional. O contrato deve estabelecer o valor da hora de trabalho, que não pode ser menor que o valor do salário mínimo por hora ou a remuneração dos outros colegas que exercem a mesma função. No Art. 443 afirma que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. Esse empregado deve ser



convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. E no período de inatividade, pode prestar serviço a outros contratantes.

As empregadas grávidas ou que estivessem em período de amamentação eram proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres, ou seja, aqueles que podem causar algum tipo de prejuízo a saúde. Com as mudanças da reforma, as gestantes só serão afastadas automaticamente quando o local tiver grau máximo de insalubridade, como explica o Art. 394-A que não terá prejuízo da remuneração quando afastadas:

- atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- 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;
- 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.

Em ambientes com graus médio e mínimo, a empregada terá que apresentar atestado de saúde para se afastar do trabalho. Já as trabalhadoras que estão amamentando só serão afastadas de atividades insalubres em qualquer grau se apresentarem atestado de saúde.

A regra anterior dizia que as férias poderiam ser divididas em até dois períodos e que um deles não poderia ter menos de 10 dias. Trabalhadores menores de 18 anos e os maiores de 50 anos não podiam parcelar o direito. Já a nova lei diz que as férias podem ser divididas em até três etapas, desde que haja concordância do empregado, conforme o Art. 134. Mas um período dele precisa ter no mínimo 14 dias corridos, e as demais não podem ser menores que 05 dias corridos. Não há mais a proibição para que menores de 18 anos e maiores de 50 anos fracionem o período de descanso.

Acordos ou convenções coletivas não poderiam reduzir o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação dos trabalhadores com jornada acima de seis horas diárias. Se o intervalo não fosse concedido, ainda que parcialmente, o empregador era obrigado a pagar o período inteiro do intervalo com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. A nova previsão legal diz que o intervalo para repouso e alimentação poderá ser negociado por acordo ou convenção coletiva, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas, como está explicado no Art. 59-A. A não concessão implicará o pagamento apenas do período suprimido com adicional de 50% sobre a hora normal de forma indenizada e sem reflexos nas demais parcelas trabalhistas.

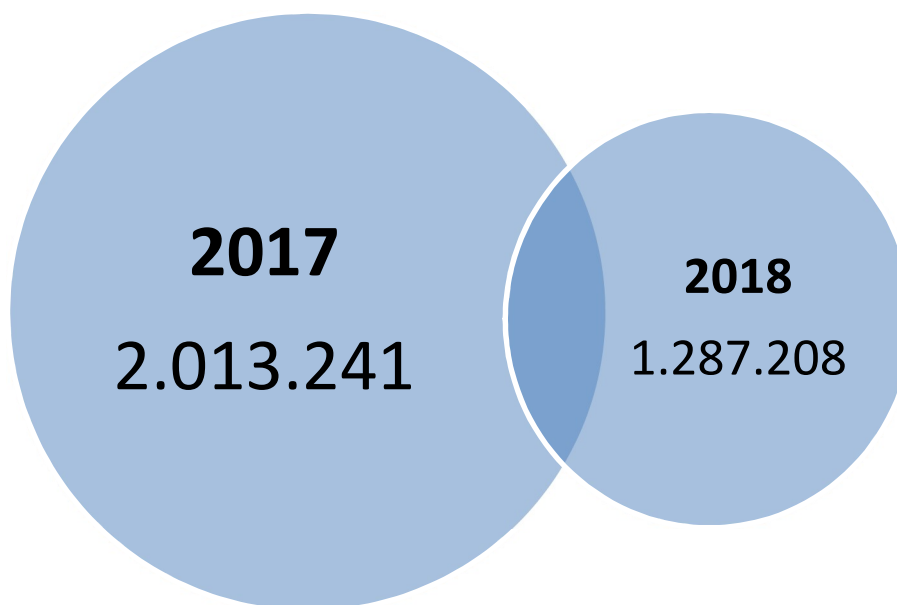
A CLT estabelecida que a contribuição sindical era obrigatória. O pagamento era feito, uma vez ao ano, por meio de desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador. Com a reforma, a contribuição se tornou opcional, como pode ser observado no Art. 578, que as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida da lei só poderá ocorrer desde que prévia e expressamente autorizadas. O desconto no contracheque está condicionado a autorização prévia e expressa do empregado.

O grande impacto que se pode perceber com a reforma trabalhista, durante esse primeiro ano de vigência foi a diminuição no volume de novas ações na Justiça do Trabalho. A lei sancionada em julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de



novembro de 2017, teve um aumento de novos casos recebidos nas Vara de Trabalho de 9,9% a mais se comparado a março de 2017, cerca de 26.215 processos a mais. Em dezembro de 2017 e janeiro de 2018 esse número reduziu consideravelmente, de acordo com a Coordenadoria de Estatística do TST entre janeiro e setembro foram recebidas 2.013.241 de reclamações trabalhista, e neste mesmo período de 2018 caiu para 1.287.208 reclamationárias. A Figura 2 mostra claramente esses números em cada ano:

Figura 2: Comparativo de Reclamationárias Trabalhistas.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Com a redução no número de reclamationárias trabalhistas ajuizadas a Justiça do Trabalho tem a oportunidade de reduzir a quantidade de processos antigos pendentes no acervo. Em dezembro de 2017 o resíduo era de 2,4 milhões de processos aguardando julgamento, enquanto em agosto de 2018 caiu para 1,9 milhão.

A partir dos dados pesquisados e encontrados neste estudo, percebe-se que complementa informações já publicadas em artigos que contemplam esse mesmo assunto, que é a reforma trabalhista. Um desses artigos é “A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais” de 2018, o autor Sandro Pereira Silva (2018) argumenta sobre a dimensão econômica utilizada durante o processo de aprovação da Lei nº. 13.467/2017 seguindo padrões internacionais, comparando os índices Indicador de Proteção ao Emprego - IPE e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE a fim de medir a proteção em cada país quanto a sua legislação trabalhista.

O artigo de Lauro Mattei (2018), “Emprego e Desemprego em tempos de crise econômica e de reforma trabalhista”, analisa o mercado de forma histórica e seu funcionamento ligado a estrutura e conjuntura em períodos de crise econômica como a que o país vive atualmente.



Além desses tem outro artigo do Guilherme Vargas de Lima (2018) que fala sobre “A reforma trabalhista e os limites da negociação coletiva de trabalho” com foco em analisar os limites dessa negociação entre empregados e empregados já que a reforma trouxe uma liberdade maior comparada com a existente antes da lei da reforma trabalhista.

Com base nesses artigos publicados este estudo visa complementar um pouco do que já existe nesse um ano de alteração da Lei da reforma trabalhista, com intuito de agregar mais conhecimento a partir da opinião de profissionais da área que precisam estar atentos a essas mudanças em sua rotina de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METOLÓGICOS

Neste tópico serão abordados os procedimentos quanto ao enquadramento metodológico, coleta e análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Quanto aos objetivos usa-se a abordagem qualitativa do problema. Os autores Marconi e Lakatos (2004), definem que a metodologia qualitativa analisa e interpreta os aspectos mais profundos, com uma análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, entre outros.

O procedimento de pesquisa foi por entrevista, para encontrar a opinião dos profissionais da área. Segundo Goldenberg (2004), este método pode ser usado para adquirir conhecimento da situação estudada com a exploração intensa de um único caso. Esta pesquisa dentro da empresa será realizada por meio de um questionário, para saber os quão informados encontram os empregados e suas opiniões sobre o assunto, além de uma entrevista com os empresários da empresa.

Com relação à abordagem do problema, realizou-se uma pesquisa bibliográfica com o intuito verificar as mudanças do direito do trabalho, ao longo do tempo, até chegar na reforma trabalhista. A pesquisa bibliográfica utiliza-se das opiniões de diversos autores sobre determinado assunto, já a pesquisa documental coleta dados em matérias que não ganharam um tratamento analítico, ou que poderão ser reelaborados conforme os objetivos da pesquisa. No entendimento de Fialho e Otani (2011) essa pesquisa utiliza materiais impressos e divulgados que não receberam ainda um tratamento analítico.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a realização das entrevistas elaborou-se as perguntas a fim de atingir os objetivos desse estudo:

a) Dados pessoais: nome, formação acadêmica, tempo de experiência na área?



- b) Qual opinião sobre a reforma trabalhista?
- c) Houve mudanças significativas em sua rotina de trabalho?
- d) Qual a sua opinião sobre a queda da obrigatoriedade do imposto sindical?
- e) Você acredita que a Reforma Trabalhista melhorou as condições de negociação entre Empresa e Empregado? Por que?
- f) Para você, quais os pontos mais relevantes da Lei 13.467/2017?
- g) Em sua opinião a Lei nº. 13.467/2017, realmente cumpriu a proposta de modernizar as relações trabalhistas?
- h) Poderia citar quais as vantagens e desvantagens da Lei 13.467/2017?
- i) Para você a Reforma Trabalhista favorece mais o empregado ou o empregador?

As entrevistas ocorreram entre 23 e 31 de outubro de 2018, previamente agendadas, com duração média de 15 minutos. As respostas foram gravadas e em alguns casos respondido questionário, por motivos pessoais de alguns dos entrevistados para não perder nenhuma informação relevante ao trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

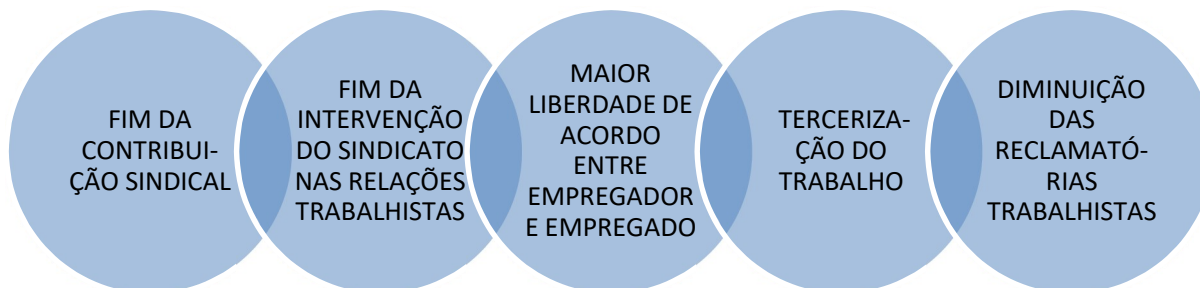
A primeira entrevista realizada foi com a Entrevistada A, Técnica em Contabilidade, formada em Comércio Exterior e que trabalha há 7 anos na área. Respondeu que reforma trabalhista veio para melhorar as relações de trabalho, e acredita que as relações trabalhistas e os acordos entre empregador e empregado são melhores e mais benéficos, do que antes, para ambos. Justifica que com a queda da influência do Sindicato, facilitou a melhora dessas relações, cita que em países desenvolvidos da Europa, nos Estados Unidos que possuem um número menor de sindicatos, as condições de trabalho acabam sendo melhores que no Brasil, sendo elas mais práticas e simples. E acredita que não deve existir um ente ou órgão que deve interferir nessa relação de trabalho.

Outro ponto relevante e positivo citado pela entrevistada foi a questão das reclamações trabalhistas, onde fala que tanto a empresa quanto os empregados, ambos têm direitos e obrigações, e a reforma veio para intensificar ainda mais este ponto, onde agora não basta apenas o empregado entrar com uma reclamação, ele tem que provar antes o que está pedindo realmente é de direito dele, e acredita que esta queda significativa das reclamações, foi em função disso.

Finaliza a entrevista afirmando que a Reforma afetou sua rotina de certa forma positiva, tem alguns pontos que não concorda, mas justifica que a criação de uma lei nunca vai beneficiar 100% a quem a mesma se destina, mas que de certa forma a legislação trabalhista está se modernizando com o passar do tempo. A figura 3 mostra os principais impactos levantados pela entrevistada A:



Figura 3: Os principais impactos citados pela Entrevistada A:



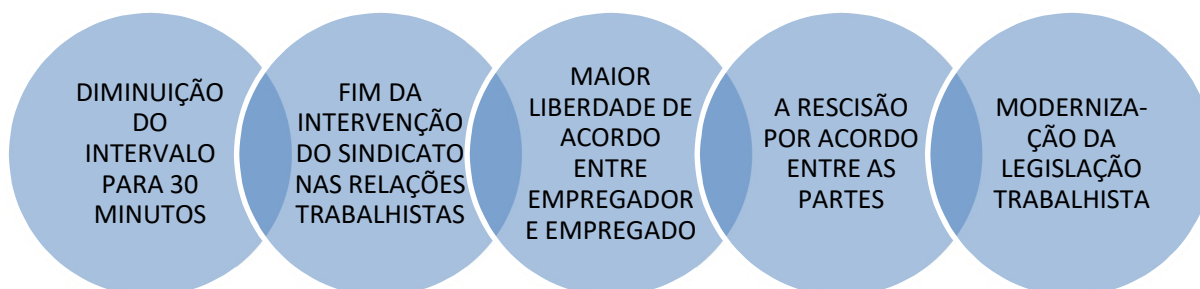
Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

A próxima entrevista foi com a Entrevistada B, contadora que trabalha há 15 anos na área, afirma que a reforma trabalhista veio organizar e colocar alguns pontos na legislação trabalhista que eram e são considerados importantes, mas que deixam muitas brechas ocasionando muitas fraudes nas questões trabalhistas. Para ela, um ponto importante, foi a implantação da rescisão por acordo entre as partes, que oficializou um assunto importante, já que antes da reforma as rescisões eram feitas de modo divergente, ou seja, eram feitos acordos não previstos na legislação. Cita também a redução do intervalo do almoço, que passou para 30 minutos o mínimo permitido, que na prática já era utilizado por algumas empresas.

Sobre os sindicatos, explicou que as relações entre empresas e empregados sem a influência de um terceiro melhorou bastante, e que o sistema de sindicato no Brasil hoje se desviou do objetivo inicial, que antes tinha a função de defender a classe trabalhadora, atualmente virou uma empresa e que na cidade de Criciúma existe em média mais de 40 sindicatos. Porém, concorda que se deve continuar com as convenções coletivas, os acordos e os benefícios que os mesmos oferecem.

Finaliza que a reforma trouxe vários benefícios e modernizou a legislação trabalhista na questão de trazer à tona pontos que antes eram feitos, mas como não eram previstos em lei acabavam sendo considerados atos errados perante a legislação, mas com a reforma acabou oficializando esses acordos e acabou melhorando as condições de trabalho. A figura 4 mostra os impactos levantados pela entrevistada:

Figura 4: Os principais impactos citados pela Entrevistada B:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

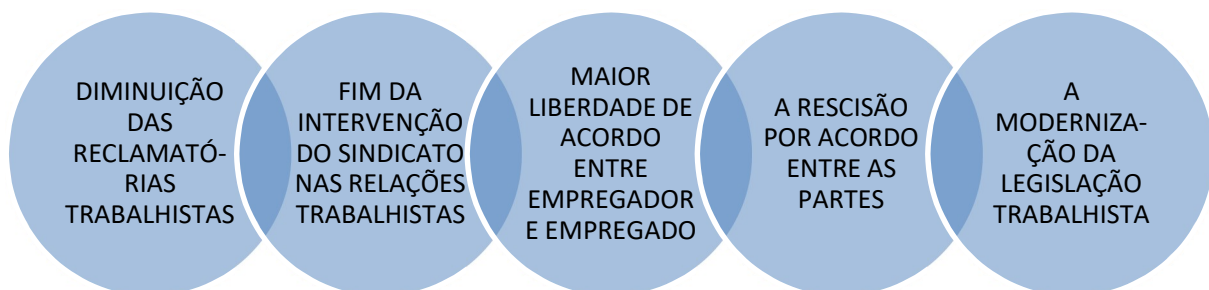


A outra entrevista foi com a Entrevistada C, advogada há 13 anos, levantou a informação que para seus clientes o número de processos trabalhistas reduziu cerca de 50%, ela acredita que isso se deu pelo fato do empregado e empresa precisarem levantar os documentos necessários para justificar a reclamatória trabalhista, impedindo a invenção de direitos que na realidade não possui, algo que era comum acontecer em processos trabalhistas.

Em relação a queda da influência do sindicato nos acordos entre empresa e empregado, afirma que como a lei não está muito bem sedimentada e não tem muita jurisprudência, por se tratar de Lei recente, comenta ainda que os empresários sentiram bastante esta questão, mas orienta a não realizarem acordos em grande escala e de grande impacto até possuírem um posicionamento efetivo dos Tribunais Superiores. Quanto a geração de empregos ela fala que não sentiu uma diferença significativa até o momento, ou seja, 1 ano da lei em vigor, acredita que isso vem de influência do cenário político atual do país e não em relação a Lei nº. 13.467/2017.

Cita ainda algumas vantagens da reforma trabalhista, como a segurança jurídica nos acordos realizados, as rescisões por acordo entre as partes, e a diminuição das reclamações trabalhistas. E cita uma única desvantagem é a incerteza de que tudo foi implantado pela lei vai permanecer em vigor, ou vai ser alterado novamente. A figura 5 mostra os principais impactos levantados pela entrevistada:

Figura 5: Os principais impactos citados pela Entrevistada C:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

O quarto entrevistado foi o Entrevistado D, responsável pelo RH de uma empresa de sistemas, trabalha no RH há aproximadamente 30 anos e tem superior incompleto. Em seu relato o mesmo traz que a reforma trabalhista é uma revisão das relações entre empregador e empregado. Ele acredita que nessa nova fase de mudança, os profissionais de RH e Departamento Pessoal, serão de extrema importância e responsáveis por intermediar as relações entre empregadores e empregados. Ele acredita que a reforma trabalhista tem como principal crítica pelo simples fato, do empregador impor mais condições na hora de negociar os acordos.

Das alterações obtidas com a Lei 13.467/2017 ele cita 4 como as mais relevantes, como possibilidade de terceirização da atividade-fim de empresas, instituição da jornada intermitente, dificuldade no acesso à justiça pelos trabalhadores



e o negociado sobre o legislado. Acrescenta que está mudança veio sim para modernizar a legislação trabalhista, acompanhando o crescimento tecnológico e social.

Um das principais vantagens para ele diz respeito aos acordos fechados, que acaba diminuindo as ações judiciais desnecessárias. O reconhecimento do *home office* e dos trabalhadores intermitentes, baixando o número de trabalhos informais no país, e uma melhor flexibilidade para firmar acordos entre empregadores e empregados. Uma das principais desvantagens é a terceirização. Muitos temem que ocorra um aumento significativo nos contratos terceirizados e temporários (Pessoas Jurídicas), o que implicará na perda de direito dos empregados, além da redução na arrecadação do Governo.

Conclui que a reforma trabalhista vem para beneficiar na maior parte os empresários e não os empregados. E não acredita que a reforma trabalhista veio para gerar novos empregos, que o trabalhador vai poder negociar as suas condições de trabalho, como foi sua proposta inicial, o entrevistado acredita que esses fatores só serão resolvidos quando retomarmos a economia do país. A Figura 6 mostra os principais impactos levantados pelo entrevistado.

Figura 6: Os principais impactos citados pelo Entrevistado D:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

O quinto e último entrevistado foi o Entrevistado E, é pós-graduado, formado em Administração, trabalha há 30 anos em empresa privada. Como primeiro ponto de vista, ele acredita que Lei nº. 13.467/2017 vem realizar uma atualização necessária, a fim de ajustar a legislação para as atuais relações entre empregadores e empregados. Trouxe também condições para as empresas proporcionar e gerar mais empregos e ter um pouco de segurança jurídica.

Ele afirma que a nova Lei veio para modernizar a legislação trabalhista, cita como exemplo a queda da obrigatoriedade da contribuição sindical, a flexibilidade de parcelar as férias em três períodos, a mudança dos tipos de jornada diária, a terceirização de atividades fim, a horas *in itinere*, a questão dos custos processuais e os acordos de banco de horas.

Porém acredita em pontos negativos na reforma, como a restrição de acesso à justiça trabalhista, o fim da assistência gratuita nas rescisões do contrato de trabalho e a permissão a negociação aditiva de condições menos benéficas. Dentro



destes pontos positivos e negativos ele acredita que a reforma vem para favorecer mais aos empregados. A baixo segue a Figura 7 mostra os principais impactos levantados pelo entrevistado.

Figura 7: Os principais impactos citados pelo Entrevistado E:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Conhecer a opinião de profissionais que trabalham na área reflete os pontos positivos e negativos que a reforma trabalhista trouxe e que afeta a rotina trabalhista atualmente. A participação de todos foi importante para analisar os reais impactos da nova legislação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nestas considerações finais, são vistas novamente as questões e os objetivos que deram início a este estudo sobre os impactos da Reforma Trabalhista, em uma visão dos profissionais do extremo sul catarinense. Tendo como pergunta principal que motivou e deu um rumo ao estudo, mostrando as conclusões a seguir.

A questão – *Quais os impactos da Lei 13.467/2017 nas rotinas e processos trabalhistas após sua implantação?* – Em análise as entrevistas realizadas, nota-se em uma visão dos profissionais entrevistados, que a legislação trabalhista precisava de uma profunda e significativa alteração e a reforma trabalhista veio com a intenção de modernizar essa questão. A reforma trabalhista instituída pela Lei nº. 13.467/2017, foi criada para regulamentar e adequar as relações de trabalho facilitando assim os acordos trabalhistas entre empresa e empregado. Com algumas dificuldades, especulações e críticas para a aprovação da Lei que mudaria alguns pontos da CLT, que há tempos não sofria alterações com tamanha repercussão no país, foi aprovada em julho de 2017 e passou a vigorar em 17 de novembro de 2017.

Porém, não foi necessário somente este questionamento para se chegar no objetivo geral deste trabalho, foi necessário a adoção de três objetivos específicos, cuja as análises realizadas sobre os mesmos seguem:

O primeiro dos objetivos era descrever as mudanças trazidas na CLT pela Lei 13.467/2017. Acredita-se que foi possível chegar na conclusão deste objetivo por intermédio da realização de uma pesquisa bibliográfica, principalmente, utilizando-se da própria Lei, de livros escritos por advogados e juízes conhecedores do assunto,



que trouxe para este estudo as principais mudanças que tiveram maior repercussão na legislação trabalhista.

O segundo objetivo específico focou em analisar a evolução da legislação trabalhista, onde pode-se notar também por meio de uma pesquisa bibliográfica, que sempre sofreu algumas alterações desde a sua criação pela CLT, mas não em escala e repercussão tão grande como a da Lei nº. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Para finalizar o terceiro e último objetivo específico era avaliar as opiniões dos profissionais sobre a Lei nº. 13.467/17 em sua rotina de trabalho, realizando entrevistas com profissionais que atuam diretamente com a legislação trabalhista, onde descreveram os pontos mais relevantes e que impactaram suas rotinas diárias e profissionais com o advento da Reforma Trabalhista.

A nova Lei nº. 13.467/17 alterou principalmente os acordos feitos entre empresas e empregados, que antes necessitavam da intermediação do Sindicato e em alguns casos do próprio Ministério do Trabalho e que agora basta apenas um acordo por escrito entre ambas as partes, sem influência desses órgãos. Nas entrevistas notou-se uma opinião positiva dos profissionais sobre esse quesito e uma melhora nas condições de trabalho para seus clientes neste novo cenário. A lei retirou o domínio dos sindicatos, cortando a obrigatoriedade do pagamento das contribuições sindicais patronais e dos empregados, resultando na perda de força para a categoria que possuía influência direta nas relações de trabalho, muitas vezes prejudicando os trabalhadores em vez de lutar pelos seus interesses.

Nessas condições da relação entre empresa e empregado, veio com a reforma trabalhistas, a rescisão por acordo entre as partes que era algo comum de acontecer dentro da empresa e que não possuía previsão legal. Assim como o parcelamento das férias em até três períodos, que foram considerados com um impacto negativo nas rotinas trabalhistas, visto em análise dos profissionais entrevistados, que não acharam benéficos para o empregado nem para o empregador.

Outro ponto importante e de bastante impacto foi a questão das reclamações trabalhistas que caíram drasticamente em aproximadamente 40% já nestes primeiros meses da vigência da lei. É importante focar nisso, pois antes da reforma o empregado basicamente ingressava com uma reclamação trabalhista para requerer um hall de itens por qualquer motivo havendo direito ou não, e a empresa tinha esse ônus de provar o contrário. Com a reforma as coisas inverteram e agora para iniciar o processo da reclamação o empregado deve justificar e demonstrar o que está requerendo no processo, se não será penalizado com o pagamento das custas advocatícias das duas partes, assim como pagamento de peritos caso necessário.

Houve outras mudanças importantes mas não relevantes tais como: a) a nova regulamentação da jornada parcial que passou para 30 horas semanais, ou 26 horas com opção de ser realizada 6 horas extraordinárias; b) liberado o trabalho para gestantes em local insalubre, desde que não restrinja as regras da NR da Medicina do Trabalho; c) os prazos para pagamento de rescisões que passaram a ser 10 dias para todos os motivos rescisórios; d) entre outros que não provocaram muitos impactos na rotina trabalhista das empresas.

Com as entrevistas realizadas notou-se uma aprovação pelos profissionais que trabalham no dia-a-dia com a CLT, que comprovaram e afirmaram que teve sim



impactos em suas rotinas e na maioria positivas, mesmo sendo uma lei bastante criticada no momento de sua implantação em novembro de 2017.

Conclui-se que a Lei 13.467 de novembro de 2017, ao meio de críticas foi implantada e alterou a CLT, ocasionando vários impactos na relação de trabalho entre empresa e empregado, sendo eles em sua maioria positivos, pois a mesma acaba por fortalecer esse vínculo entre o empregado e o empregador, que antes era composto tríplice aliança, onde a entidade sindical tinha completa interferência, que em muitos casos ocasionava várias dificuldades de relação. Com o afastamento do Sindicato, as negociações e acordos acabam por melhorar e ajudar no crescimento da empresa.

Para finalizar, tem-se que reconhecer alguns pontos que trouxeram limitações ao estudo e à pesquisa como: a) por se tratar de uma lei nova, não se tem muitos estudos e autores para se utilizar como fonte bibliográfica; b) o pequeno número de entrevistados, devido muitos profissionais não estarem confiantes a falar do assunto; c) a dificuldade de se apresentar um estudo sobre a mudança de uma lei, num cenário de crise no país.

Para estudos futuros em análise as limitações do mesmo, e que por análise podem ser superadas, a pesquisa acaba tornando-se oportuna para próximos estudos, a fim de avaliar uma visão ainda maior dos impactos da Lei 13.467/2017 em um espaço de tempo maior de sua implantação.



REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. 6 Ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 abr. 2018.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**: altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 28 abr. 2018.

BRITO FILHO, Roberto Victalino de. **Do direito do trabalho legislado ao negociado: limites e possibilidades**. 128f. Dissertação do Mestrado em Direito Político e Econômico. Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, 2017.

BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMUDEZ, René Raúl. **Departamento pessoal modelo**. 4. Ed. Ver. E atual são Paulo: IOB, 2007. 806p

CAIRU, Revista de Iniciação Científica. **Impacto da desoneração da folha de pagamento em empreendimentos do município de Salvador**. v. 2, n. 1, 01 jan. 2015. Mensal. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/10_IMPACTO_DESONERACAO_FOLHA_PAGAMENTO.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2018.

CASSAR, Maurício; DIAS, Reinaldo; ZAVAGLIA, Tércia. **Introdução à Administração: da competitividade à sustentabilidade**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2008.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do Trabalho constitucionalizado. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 2, 268-294, jun. 2013.

FIALHO, Francisco Antônio Pereira; OTANI, Nilo. **TCC – Métodos e Técnicas**. 2ª Ed. Visual Books: São Paulo, 2011.

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

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8 Ed. São Paulo: Editora Recor, 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.



LIMA, Guilherme Vargas. **A reforma trabalhista e os limites da negociação coletiva de trabalho**. UFRGS, 2018. Disponível em:
<<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/174686>>. Acesso em: 21 Out 2018.

MACHADO E SANTOS, Cínthia. **Manual de Prática Trabalhista**. 5 Ed. São Paulo: Verbo Jurídico, 2013.

MAIDL, Daniel. **Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho?** Jusbrasil. Disponível em:
<<https://danielmaidl.jusbrasil.com.br/artigos/405083084/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho>>. Acesso em: 21 Out 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 80.

MATTEI, Lauro. **Emprego e Desemprego em tempos de crise econômica e de reforma trabalhista**. 2018. Disponível em:
<<http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/view/5282>>. Acesso em: 21 Out 2018.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017**. Edição Histórica. Curitiba: Estudo Imediato, 2017.

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. p. 500.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PRETTI, Gleibe. **Manual de direito do trabalho**. Florianópolis: conceito, 2010. 447p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2002. p. 70.

SILVA, Henrique Falchetti. **Flexibilização do direito do trabalho: contribuição para a Conservação do empregador no atual mercado brasileiro ou Geração da desregulamentação do direito do trabalho?** 106 f. Monografia de Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL, 2011.

SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. 2018. Disponível em:
<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8390/1/bmt_64_estrat%C3%A9gia.pdf>. Acesso em: 21 Out 2018.

TEPEDINO, Gustavo; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana; DELGADO, Gabriela Neves (Coords.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil**. São Paulo: RT, 2013.