

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

GRAZIELLE PINTO VITTO

**REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS PARA FÉRIAS E TIPOS DE
RESCISÃO DE CONTRATO: UMA PERCEPÇÃO PRÁTICA DE UMA INDÚSTRIA
DE GRANDE PORTE**

CRICIÚMA

2019

GRAZIELLE PINTO VITTO

**REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS PARA FÉRIAS E TIPOS DE
RESCISÃO DE CONTRATO: UMA PERCEPÇÃO PRÁTICA DE UMA INDÚSTRIA
DE GRANDE PORTE**

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

Orientador: Prof. Esp. Luan Philippi Machado

CRICIÚMA

2019

GRAZIELLE PINTO VITTO

**REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS PARA FÉRIAS E TIPOS DE
RESCISÃO DE CONTRATO: UMA PERCEPÇÃO PRÁTICA DE UMA INDÚSTRIA
DE GRANDE PORTE**

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, 05 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Luan Philippi Machado - Especialista - (UNESC) - Orientador

Prof. Leonel Luiz Pereira – Mestre - (UNESC)

Prof. Fernando Marcos Garcia - Mestre - (UNESC)

Dedico este trabalho aos meus pais Emerson e Eliete, ao meu filho Lorenzo e a todos que contribuíram para este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por esta oportunidade, aos meus pais Emerson e Eliete por todo apoio, incentivo e confiança que depositaram em mim, ao meu filho Lorenzo por toda paciência e a toda minha família principalmente aos que me deram suporte diretamente, Guilherme, Gustavo, Francini e Gabriele.

Aos meus amigos que nunca mediram esforços para me ajudar nessa jornada e que levarei para sempre em minha vida, Letícia, Manoela, Julia, Jessica, Elizana, Larissa, Miriane, Gabriel, Mateus e Vitor. Ao Douglas e a Sandra por sempre me encorajar, aos meus colegas de trabalho especialmente a Françua que esteve presente em todos os momentos desse desenvolvimento.

Para finalizar agradeço a todos os professores do curso de Ciências Contábeis pelo conhecimento passado e principalmente ao meu orientador Luan Philippi Machado por toda disponibilidade, atenção e paciência.

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

José de Alencar



REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS PARA FÉRIAS E TIPOS DE RESCISÃO DE CONTRATO: UMA PERCEPÇÃO PRÁTICA DE UMA INDÚSTRIA DE GRANDE PORTE

Grazielle Pinto Vitto¹

Luan Philippi Machado²

RESUMO: O direito trabalhista passou por grandes avanços desde sua criação que surge com a revolução industrial, até chegar à reforma trabalhista de 2017. A Consolidação das Leis Trabalhistas foi criada no ano de 1943 e desde então não havia sofrido grandes mudanças como a que ocorreu com a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017. Essas mudanças surgiram com a necessidade de aprimoramento e adequação das leis para os dias atuais e para facilitar a negociação entre empregado e empregador. Assim o objetivo principal desse estudo é identificar quais foram as principais mudanças advindas da reforma trabalhista, sendo elas favoráveis ou não para uma empresa de grande porte, focando nas alterações de férias e criação da rescisão de contrato de trabalho por acordo legal entre as partes. A metodologia da pesquisa é de forma qualitativa, e para análise e levantamento dos dados foi realizado um questionário com o setor responsável por essas informações da empresa em estudo. Por meio das informações passadas pelos respondentes pode-se perceber quais foram os efeitos da reforma trabalhista dentro da empresa, e que a empresa vem utilizando de forma benéfica uma das ferramentas em estudo proporcionadas pela reforma trabalhista, trata-se da possibilidade do fracionamento das férias e das mudanças que ocorreram no processo de rescisão. Após o levantamento de dados foi possível verificar que as mudanças ocorreram de forma favorável para empregado e empregador.

PALAVRAS – CHAVE: Direito do Trabalho. Flexibilização Trabalhista. Consolidação das Leis Trabalhistas.

ÁREA TEMÁTICA: Contabilidade Tributária - Trabalhista

1 INTRODUÇÃO

Direito do trabalho trata-se de um conjunto de princípios e normas que visam assegurar melhores condições aos trabalhadores, Delgado (2014) cita que o direito frisa uma boa relação entre os empregados e empregadores e garante direitos iguais para todos, seguindo sempre os princípios constitucionais da dignidade humana.

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

² Professor Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



Teve início com a Lei áurea em 1.888 quando ocorreu a abolição do trabalho escravo, esse marco foi a referência para a criação dos direitos e lutas por melhores condições de trabalho.

Segundo Nascimento (2013) os direitos trabalhistas foram considerados somente a partir da revolução industrial que ocorreu no século XIX com o surgimento das máquinas a vapor. O trabalho escravo foi substituído por trabalhadores assalariados, porém, com jornadas de trabalho exaustivas tanto para homens quanto para mulheres e crianças. Miranda (2012) articula que a Revolução Industrial despertou nos trabalhadores a busca por direitos e melhores condições de trabalho, foi a partir de manifestações que surgiram as primeiras leis trabalhistas.

Após o surgimento dos primeiros direitos nasce então a necessidade das junções das leis e um aprimoramento das mesmas, foi com esse intuito, que, no Brasil no ano de 1943 houve a criação da Consolidação das Leis Trabalhista, também chamada CLT. Conforme o Tribunal Regional do Trabalho 24^o Região (2013) foi criada no então governo de Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, e, foi considerada um feito histórico, pois, inseriu de forma definitiva o direito trabalhista na legislação brasileira. Foi considerada a primeira lei geral que se aplicava a todos os tipos de trabalhadores, sem distinção.

O Tribunal Regional do Trabalho 24^o Região ainda cita que foi visando a solução de conflitos e garantia da aplicação dos direitos trabalhistas existentes que, no ano de 1940 através da Constituição Federal, foi criado o órgão da Justiça do Trabalho, que, anos mais tarde, tornou-se o guardião da CLT.

Um grande marco para o avanço do direito trabalhista foi no ano de 1988. Neste ano, por meio da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, houve a instituição de vários novos direitos como a redução da jornada de trabalho, o abono de férias também conhecido como 1/3; o 13^o salário para aposentado e o seguro desemprego.

A necessidade de flexibilização das normas trabalhistas se dá no sentido de adaptação do mercado ao cenário mundial, capitalismo, necessidade de produção em escala, produzir mais com menos custo e chegada de novas tecnologias. As normas trabalhistas precisaram ser adaptadas ao mercado de trabalho e as realidades das instituições empregatícias. As mudanças que houveram desde então não extinguiu nenhum direito, apenas os flexibilizou e trouxe para a atual realidade. Por meio da necessidade de evolução dos direitos trabalhistas no dia 13 de julho de 2017 surge então a lei n^o 13.467 que veio para fazer adequações a CLT, conhecida como Reforma Trabalhista. Essa reforma foi sancionada pelo então presidente Michel Temer e trouxe diversas alterações, algumas delas não estavam previstas na CLT, dentre os quais destaca-se o tele trabalho e o contrato de trabalho intermitente. Já outros direitos estavam previstos e sofreram alterações, dentre os quais se destaca as férias que passam a poder ser fracionadas em três períodos; a rescisão de contrato de trabalho por acordo entre as partes; a contribuição sindical passa a ser opcional e não mais obrigatória; as homologações das rescisões de contrato de trabalho passam a não ser mais obrigatória, dentre outras.

Diante dos fatores expostos, surge a seguinte questão problema: quais os efeitos decorrentes da reforma trabalhista em uma indústria de grande porte com foco em férias e rescisão de contrato de trabalho?

Com o objetivo geral, este estudo tende a identificar quais foram as principais mudanças advindas da reforma trabalhista, sendo elas favoráveis ou não para uma



indústria de grande porte, focando nas alterações de férias e criação da rescisão de contrato de trabalho. Para alcançar o objetivo geral, elencam-se os seguintes objetivos específicos: 1) descrever a evolução dos direitos trabalhistas e os principais pontos históricos; 2) evidenciar dentre os pontos alterados na reforma trabalhista 13.467/17 as características alteradas às férias e rescisões; 3) conhecer a aderência feita por uma indústria quanto às alterações de férias e aos tipos de rescisão, e como esta avalia os reflexos para a empresa nesses dois pontos da mudança.

O presente estudo justifica-se por mostrar a relevância do tema para a sociedade, tratando-se de uma nova legislação que visa garantir a efetivação dos direitos trabalhistas. Será abordado os principais pontos da reforma trabalhista, demonstrando uma nova relação entre empresa e trabalhador.

O tema é importante também para a empresa objeto de estudo, pois poderá servir como informativo de dados. As informações fornecidas poderão servir como embasamento para a tomada de decisões estratégicas, mediante visão mais abrangente sobre o tema. Por se tratar de um tema atual, esta pesquisa retrata um pouco explorado e de literatura escassa, o que tornará este, uma ferramenta para futuras pesquisas, enriquecendo o acervo da biblioteca da instituição, permitindo aos pesquisadores aprofundar o conhecimento do assunto.

Para os acadêmicos e futuros contadores, a pesquisa contribui no desenvolvimento profissional, agregando conhecimento teórico e prático sobre esta nova ferramenta, sendo um diferencial em um mercado de trabalho competitivo. Além do que, acrescentará aprendizado ao curso, de maneira mais objetiva sobre o assunto tratado.

Esse artigo inicia-se com a introdução, logo após encontra-se a seção que se refere à fundamentação teórica que traz a origem e evolução do direito trabalhista e também a reforma que nele ocorreu. Na seção seguinte são apresentados os procedimentos metodológicos com o resultado e análise dos dados coletados através de questionários e para finalizar as considerações finais desse estudo, limitações da pesquisa e sugestão para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão apresentados os principais conceitos referentes ao tema em estudo utilizando-se de autores e especialistas no assunto. Para entender melhor o direito trabalho surge a necessidade de conhecer primeiramente a sua origem e evolução, passando por fatos históricos até chegar na reforma trabalhista de 2017.

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA

O direito do trabalho é um ramo de atuação que possui uma relação entre empregado e empregador. Martinez (2012) diz que é impossível compreender o Direito do Trabalho sem que conheça o seu passado. Ainda cita que esse ramo do direito sofre alterações com muita frequência, pois, também está relacionada com questões econômicas. A história do direito trabalhista inicia-se na escravidão, passa pela revolução industrial e sofre as adequações até a chegada da recente reforma trabalhista no ano de 2017.

A escravidão se caracterizava pelas condições degradantes de trabalho manual. Os escravos trabalhavam em condições precárias, colocando em risco sua



saúde e até mesmo sua vida. Conforme Costa (2008) a abolição ocorreu no dia 13 de maio de 1888 por meio da Lei Áurea, oficialmente Lei Imperial nº 3.353. Esse acontecimento foi a primeira influência para lutas por melhores condições de trabalho.

O direito do trabalho inicia-se efetivamente com a revolução industrial. O surgimento das máquinas a vapor acabou substituindo o trabalho manual dos homens e surge então a necessidade de trabalho para o manuseio dessas máquinas. Esse período se caracterizava pelo trabalho nas indústrias, diferente da escravidão que se dava nas lavouras. Miranda (2012) cita que final do século XIX, início do século XX iniciou-se a busca por direitos, lutas sociais. Mas foi no ano de 1896 que surgiram os primeiros direitos dos trabalhadores, os quais passaram por várias mudanças, edições de leis e normas, porém, não foram ordenadas e consolidadas conforme as normas jurídicas. Para o aprimoramento das mesmas surge então a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Consolidação das Leis Trabalhistas também conhecida como CLT, foi instituída por meio do Decreto Lei nº5.452, de 1 de Maio de 1943. A mesma veio com a necessidade da junção das leis existentes, sendo assim, foi realizada uma consolidação nas leis, fazendo um aprimoramento e organizando-as. Conforme Nascimento (2013) o surgimento da CLT vem acrescida de novos intuitos criados pelos juristas que elaboravam as leis. Não foi a primeira lei criada, porém, foi a primeira lei que tem um alcance geral em todas as classes trabalhadoras, sem distinção.

O marco maior do avanço do direito do trabalho restou confirmado e consolidado com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sobretudo, pois além de confirmar já direitos existentes criou vários outros novos direitos, tais como: redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44 semanais; abono de férias; 13º salário para aposentado, seguro desemprego.

Embora com previsão constitucional, o FGTS passou a ser regido por meio da Lei nº 8.036/90, que alterou a Lei nº 5.107/66. Já o seguro desemprego foi instituído com a Lei nº 7.998/90. No ano de 1991 outro direito importante foi regulamentado, o salário família por meio da Lei nº 8.213/91, que se atualiza anualmente através da portaria do governo.

Felipe (2014) cita a importância da previsão constitucional do direito trabalhista, pois, não é possível alterar os direitos por lei ordinária sem que haja reforma na constituição. Exemplo disso foi a reforma trabalhista do ano de 2017, pois, apesar de flexibilizar vários direitos trabalhistas, não pôde extinguir nenhum direito que havia previsão constitucional, também chamadas de cláusulas pétreas.

A necessidade de se flexibilizar as normas trabalhistas existentes se dá no sentido de adaptação do mercado de trabalho a realidade das empresas. Com a chegada de novas tecnologias e principalmente em virtude do capitalismo, viu-se quase que uma obrigação de adequação da realidade empresarial em relação aos direitos laborais.

2.2 REFORMA TRABALHISTA LEI N° 13.467

A reforma trabalhista foi sancionada no dia 13 de julho de 2017 pelo então presidente Michel Temer por meio da Lei nº 13.467 que altera a CLT e entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. De acordo com Brasil (2017) surge a fim de adequar a legislação com as novas relações de trabalho.



Pimenta (2018) cita que a reforma trabalhista surge em decorrência da adequação aos valores sociais e de cidadania, e a necessidade do aprimoramento das normas, sendo elas trabalhistas e de ordenamento jurídico. Outro motivo foi a crise econômica que o país está passando, a reforma veio para facilitar as negociações entre empregados e empregadores, diminuir o poder Sindical e o autor alega que a legislação estava totalmente ultrapassada.

Melek (2017) acredita que desde o ano de 1943 a legislação não havia passado por significantes alterações. Por meio dessa Lei, diversos artigos da CLT foram modificados. Porém, foram identificadas alterações que influenciam mais no dia-a-dia das empresas e do departamento de pessoal, que é o setor responsável por essas informações. Destacam-se conforme o Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Principais Alterações da CLT com a Lei nº13.467/2017.

(Continua)

ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Contrato de Trabalho Intermitente: Não existia artigo na CLT que previa esse tipo de contrato.	O Art. 443 da CLT acrescentou o Contrato de Trabalho Intermitente, traz a definição no §3º: trabalho não contínuo, tem que haver alternância de períodos de trabalho e inatividade, seja por hora, dia ou mês. Exceto aeronautas. O Art. 452 – A prevê as condições do contrato. Deverá ser feita anotação na CTPS; não poderá receber valor menor que o salário mínimo, sendo ele por hora ou dia.
Regime de Tele Trabalho: não existia artigo na CLT que previa esse tipo de trabalho.	O Art. 75-A até 75-E traz o conceito e regime que deve ser adotado. Sua definição é a prestação de serviços fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologia. Não é considerado trabalho externo; o trabalho executado nesta modalidade equipara-se ao labor de um gerente, sem controle de jornada; a alteração para tele trabalho somente se dá com vontade bilateral; já para voltar de tele trabalho para normal a vontade deve ser unilateral.
Intervalo: O Art. 71 prevê que as pessoas que trabalham acima de seis horas diárias, adquiri o direito de, no mínimo, uma hora de descanso.	Art. 611 – A em seu Inciso III menciona que o descanso poderá ser negociado entre as partes, através de um acordo coletivo. Porém, não poderá ser inferior a trinta minutos.



Quadro 1 – Principais Alterações da CLT com a Lei nº13.467/2017.

(Conclui)

ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
<p>Termo/acordo Compensação do Banco de Horas: esse acordo somente era previsto através das convenções/acordos coletivos de trabalho. O Art. 59 previa a compensação das horas em até 12 meses.</p>	<p>Art. 59 em seu §5º traz que o banco de horas poderá ser feito através de acordo individual por escrito, ou seja, sem intervenção sindical, desde que a compensação dessas horas ocorra em um prazo máximo de 6 meses.</p>
<p>Parcelamento Férias: A CLT em seu Art.134 só permitia fracionar férias em casos excepcionais, nesse caso poderia ser dividida em apenas dois períodos.</p>	<p>O Art.134 em seu §1º informa que as férias poderão ser divididas em até três períodos, desde que seja acordado entre as partes. Um desses períodos não poderá ser inferior a quatorze dias e o restante não pode ser inferior que cinco. E em seu §3º informa que as férias não poderá iniciar até dois dias antes do feriado ou do repouso semanal.</p>
<p>Rescisão Contratual por Acordo Entre as Partes: O Art. 484 previa o seguinte: quando demitido o empregado teria o direito de receber uma multa de FGTS de 40% sobre o saldo e poderia sacar todo o valor nele depositado, 10% da multa fica retido para o governo; tem direito ao seguro-desemprego. Quando o empregado pede demissão, não tem direito a receber os benefícios citados. Ambas as situações o aviso prévio é de 30 dias mais 3 por ano trabalhado.</p>	<p>O mesmo artigo sofreu a seguinte alteração: o contrato de trabalho poderá ser rescindido por ambas partes, desde que ambos estejam de acordo. A multa do FGTS será de 20% sobre o saldo e poderá ser retirado 80% do valor total da conta. Não tem direito ao seguro-desemprego. O aviso prévio ficará reduzido pela metade, ou seja de 15 dias mais 1,5 por ano trabalhado.</p>
<p>Homologação da Rescisão Contratual: O Art. 477 previa a obrigatoriedade da homologação em sindicato para empregados com vínculos maiores de 12 meses.</p>	<p>O artigo sofreu a seguinte alteração: a homologação não é mais necessária, independentemente do tempo de serviço.</p>
<p>Contribuição Sindical: O Art. 545 previa a obrigatoriedade do desconto em folha a fins de contribuição sindical, uma vez por ano.</p>	<p>A alteração sofrida no artigo foi a de passar a ser opcional essa contribuição, e o desconto deverá ser autorizado pelo empregado.</p>

Fonte: elaborado pelo autor com base na Lei nº 13.467/2017.



Essas modificações tiveram que ser adaptadas rapidamente nas organizações e no vínculo empregatício para atender todas as exigências impostas pela lei. Para Jimenez (2019) após quase dois anos de vigência da nova reforma trabalhista ainda restam inúmeras lacunas a respeito dos novos dispositivos, causando uma insegurança jurídica em relação aos dispositivos que sofreram impactos. O autor também cita que se deve buscar uma maior segurança na aplicação das Leis, buscando a interpretação das mesmas e principalmente o posicionamento dos Tribunais a respeito do tema, pois, segundo Jimenez (2019) existe muita resistência por parte dos magistrados a respeito da aplicação da Reforma Trabalhista.

Conforme verificado no Quadro 01, é possível avaliar que as maiores alterações ocorrem nas situações de rescisão e férias. As rescisões recebem uma nova modalidade de demissão que tem impactos nos cálculos rescisórios, e as férias possuem alterações quanto ao seu período de gozo.

2.3 TIPOS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão do contrato de trabalho é a formalização do fim de um vínculo empregatício, podendo ser realizado por vontade do empregado, empregador ou ambas partes.

Várias são as modalidades de rescisões de contrato de trabalho, segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Lei n° 13.467/2017 em seu Art. 477 existe as seguintes opções: Rescisão do contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador; Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado; Rescisão por justa causa; e anova modalidade criada com a reforma trabalhista de 2017 rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes. Cada modalidade existente possui uma característica diferente.

Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas, a Rescisão Por Justa Causa acontece somente em casos extremos e deverá ser utilizada quando obtiver a comprovação do dano causado à empresa e desde que esse dano seja considerado de relevância. Nessa modalidade o empregado receberá somente os valores rescisórios de direito. Segundo Jimenez (2019) a rescisão por justa causa reverte-se facilmente na justiça caso não haja comprovações suficientes para a então despedida.

A Rescisão Sem Justa Causa por Iniciativa do Empregador trata-se da empresa demitindo o funcionário, neste caso é devido pela empresa os seguintes direitos ao empregado: Aviso prévio de no mínimo 30 dias, sendo ele indenizado, trabalhado ou dispensado, a cada 12 meses trabalhado o empregado adquirir mais 3 dias de aviso prévio, não podendo ultrapassar 90 dias; as verbas rescisórias, salário, férias, 13° e demais direitos; O empregador também pagará uma multa de FGTS de 40% sobre o saldo do FGTS do funcionário e mais 10% que são destinados ao governo. Podendo o empregado sacar todo o valor disponível em sua conta de FGTS. Nesta modalidade terá direito ao Seguro Desemprego.

A Rescisão Sem Justa Causa por Iniciativa do Empregado, também conhecida como pedido de demissão, essa modalidade o empregado receberá as verbas rescisórias de direito (salário, férias, 13°), o aviso prévio é de 30 dias, podendo ser trabalhado, indenizado ao empregador ou dispensado. Não poderá sacar o seu saldo de FGTS e não terá direito ao Seguro Desemprego.



A nova modalidade advinda com a Reforma Trabalhista de 2017 trata-se da Rescisão do Contrato de Trabalho por Acordo entre as Partes, o artigo 484-A da CLT traz que essa modalidade, o empregado tem direito as seguintes verbas rescisórias: metade do aviso prévio, se indenizado; metade da multa rescisória sobre o saldo do FGTS (20%); todas as demais verbas trabalhistas na integralidade; saque de 80% do saldo do FGTS cujo restante ficará guardado e poderá ser sacado nas disposições impostas pelo governo, e não terá direito ao seguro desemprego. Vale ressaltar que essa rescisão deverá ser por vontade e consentimento de ambas as partes.

O novo tipo de rescisão traz benefícios para as partes, pois, sem ela normalmente uma delas saia prejudicada. Dessa forma podem entrar em acordo e formalizar corretamente a rescisão de contrato sem que haja prejuízos.

Porém segundo Jimenez (2019) o artigo que menciona sobre a rescisão por acordo entre as partes é omissivo em relação a pontos relevantes e traz dúvidas ao formalizar essa modalidade. Conforme o autor a principal dúvida refere-se ao aviso prévio, consta no artigo 484 inciso I da CLT que será devido pela metade o aviso desde que indenizado, no entanto, nada menciona sobre o aviso prévio trabalhado. Busca-se então um entendimento doutrinário no sentido de que o aviso trabalhado deve ser cumprido na integralidade, aplicando-se o artigo 487 da CLT. O aviso prévio não terá a redução prevista no artigo 488 da CLT, pois, a redução da jornada ocorre somente de a rescisão partir da iniciativa do empregador.

Dentre os artigos alterados com a reforma trabalhista existem dois que estão ligados diretamente a rescisão do contrato de trabalho, o prazo para pagamento e a não obrigatoriedade da homologação das rescisões. Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu Art.477 o prazo para pagamento das verbas rescisórias passou a ser de 10 dias contados da data de demissão, independente da modalidade do aviso prévio, antes da reforma o prazo de 10 dias era apenas para o aviso prévio indenizado. O pagamento deve ser efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado.

O outro ponto é a homologação da rescisão que antes da reforma era obrigatória e quem determinava o tempo mínimo de trabalho para a homologação era a entidade sindical, com a reforma trabalhista foi revogado os parágrafos §1 e §3 do Art. 477 da CLT desobrigando então a homologação da rescisão perante a entidade sindical. Conforme Pantaleão (2018) desde que a lei entrou em vigor o empregado e empregador poderão fazer o acerto na própria empresa, independentemente do tempo de serviço. O autor também cita que algumas entidades sindicais de certas atividades, ao fazer o acordo da convenção coletiva de trabalho da atividade incluem uma cláusula na qual deixa a empresa em dúvida na homologação ou não da rescisão. Uma delas por exemplo é a de aplicar uma multa caso a rescisão não seja homologada no sindicato.

2.4 FÉRIAS

Férias trata-se de um direito constitucional do trabalhador. Por férias anuais remuneradas entende-se certo número de dias durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumprir certas condições de serviço suspende o trabalho sem prejuízo da remuneração habitual (NASCIMENTO, 2013).

A Consolidação das Leis Trabalhistas cita em seu Art. 130 que o período de férias será computado como tempo de serviço. Em seu inciso I ao IV menciona que



após 12 meses de trabalho o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos se o empregado tiver no máximo 5 faltas; 24 dias corridos quando houver de 6 a 14 faltas; 18 dias corridos quando possuir de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos quando houver de 24 a 32 faltas; quando as faltas forem superiores a 32 dias não irá possuir férias para gozar. Sempre que o empregado faltar de forma injustificada, caberá ao empregador o registro das faltas para que o mesmo possa realizar a apuração quanto aos dias de gozo do empregado conforme as faltas do período aquisitivo.

O Art. 131 da CLT relata que não serão consideradas faltas para perda de dias as seguintes hipóteses: Licença maternidade; acidente de trabalho ou auxílio doença quando não ultrapassar 6 meses mesmo que descontínuos; suspensão ou nos dias que não houverem expediente. O prazo de concessão das férias é mencionado no Art. 134 e 137 da CLT, deverão ser concedidas em um prazo máximo de 12 meses subsequentes a data em que tiver adquirido o direito, no caso de o empregador não obedecer a esse prazo deverá pagar a seu funcionário o dobro da remuneração devida, esse prazo também é chamado de período concessivo. O valor devido das férias pelo empregador trata-se do salário base, acrescido de uma média das vantagens que o funcionário recebe mensalmente, como horas extras, insalubridade, quebra de caixa e demais vantagens. Também receberá um adicional de 1/3 da remuneração calculada. O total líquido das férias deverá ser pago até dois dias antes do início do gozo. Quanto ao aviso de férias, deverá ser por escrito e no prazo de 30 dias antes do início do gozo.

Um dos pontos de alteração nas férias advindas com a lei nº 13.467/2017 refere-se ao fracionamento das mesmas. Antes da reforma trabalhista a CLT trazia em seu Art. 136 que as férias poderiam ser divididas apenas em casos excepcionais ou em período de férias coletivas e apenas em dois períodos, sendo que nenhum deles poderia ser inferior a 10 dias corridos. Conforme Pantaleão (2018) as férias coletivas, trata-se daquela que é concedida a todos os funcionários de uma empresa ou a todos de um determinado setor no mesmo período, essas férias devem ser comunicadas não só aos funcionários, mas também ao Ministério do Trabalho e Sindicato. O autor ainda cita que para os empregados que não tiverem 12 meses, ou seja, ainda não adquiriram um período aquisitivo terão férias proporcionais ao período trabalhado, e nesse caso o período aquisitivo de férias deverá ser alterado, e iniciado um novo período aquisitivo após as férias coletivas.

A reforma trabalhista traz em sua lei nº 13.467/2017 que as férias poderão ser divididas em até três períodos, desde que haja concordância entre ambas as partes. Porém desses períodos, um não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos. Vale ressaltar que o último período de gozo deverá ser concedido dentro do período aquisitivo de férias. Aguiar (2018) cita que também houve alteração para os menores de 18 anos e maiores de 50, pois, foi revogado o parágrafo que proibia o parcelamento de férias para esse grupo, portanto também poderá ser parcelada.

Pantaleão (2019) traz em seu artigo que o fracionamento das férias trouxe uma maior liberdade de negociação entre empregado e empregador, e possibilita que as partes enxerguem as necessidades uns dos outros podendo assim trazer uma relação saudável e harmoniosa para dentro do ambiente de trabalho. O autor também menciona que se houver discordância em uma das partes poderá comprometer a



relação saudável existente, por tanto deverá prevalecer o bom senso e compreensão de ambas as partes para que haja uma boa relação empregatícia e duradoura.

Conforme menciona o Art. 143 da CLT o trabalhador tem direito a conversão de 1/3 de seus dias de gozo em dinheiro, também conhecido como abono pecuniário. O outro ponto em que houve mudança foi a data de início de gozo, anteriormente podia-se iniciar em qualquer dia da semana, a nova lei impõe que a mesma só poderá iniciar 2 dias antes do repouso semanal ou 2 dias antes do feriado quando for o caso.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção serão descritos os enquadramentos metodológicos desse estudo, ou seja, os métodos utilizados para a coleta de dados e análise do conteúdo.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A tipologia de pesquisa que será abordado é a qualitativa. Segundo Michel (2015) essa tipologia tem como característica a forma em que é realizada, não possui dados numéricos ou estatísticos, tem como base uma pesquisa descritiva produzida pelo pesquisador através do objeto de estudo.

Quanto ao objetivo, utiliza-se a pesquisa descritiva, sendo que o estudo identificou quais os efeitos recorrentes da reforma trabalhista em uma empresa de grande porte com foco em férias e rescisão de contrato de trabalho por acordo legal e será elaborada uma pesquisa para contemplar a metodologia, a fundamentação teórica será realizada por meio de citações.

De acordo com Cervo e Bervian (2002) a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e também correlaciona os fatos, sem que haja manipulações. Busca conhecer as situações e as relações que ocorrem na vida social, econômica ou política, tanto individual como em grupos mais complexos.

Quanto aos procedimentos, foi realizado um estudo de caso, para verificar quais os efeitos recorrentes da reforma trabalhista em uma empresa de grande porte com foco em férias e rescisão de contrato de trabalho por acordo legal. Gil (2002) cita que o estudo de caso é caracterizado por ser um estudo profundo, realizado de maneira ampla e detalhado de conhecimento, trata-se de uma coleta e análise de dados.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

No que se refere a análise e coleta de dados aplicou-se um questionário a quatro funcionários da empresa em estudo refere-se a uma indústria de produção de produtos descartáveis, foi fundada em 2002 e desde então vem crescendo constantemente, possui sua matriz na cidade de Içara/SC e duas filiais, sendo uma localizada em Criciúma/SC e outra em Pombos/PE. A escolha da firma deu-se por ser uma empresa de grande porte, possuir um número de funcionários significativos, por ser uma empresa reconhecida e bem sucedida diante da sociedade. Considera-se ela como de grande porte devido ao regime de tributação Lucro Real, ao seu faturamento e por estar enquadrada no primeiro grupo do e-social. Os respondentes são responsáveis pelo setor de Departamento Pessoal e Recursos Humanos da empresa matriz e da filial de Criciúma. O questionário foi realizado via e-mail e via mensagens



de telefone, as perguntas aplicadas foram de forma descritivas e totalizavam dezessete questões, nas quais sete referiam-se a caracterização dos respondentes e dez da caracterização da empresa. Foi enviado o questionário e além do retorno com as respostas foi trocado mensagens com algumas dúvidas que surgiam para a obtenção de um conhecimento sobre a empresa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Algumas questões relacionadas a empresa foram respondidas de formas idênticas sendo elas as seguintes: a quantidade de funcionários no qual a resposta foi de 468 profissionais. A empresa possui períodos sazonais de produção sendo de setembro a março (primavera/verão) um período de alta demanda e de abril a agosto (outono/inverno) media/baixa demanda. Responderam que a rotatividade de admissão e demissão da empresa é em torno de 2,5% ao mês e na área administrativa a rotatividade é muito baixa. Ao serem questionados se conheciam as alterações recorrentes da reforma trabalhista referente a férias e rescisão todos responderam que sim.

Conforme os respondentes, a empresa não efetuava o fracionamento de férias antes da reforma trabalhista, porém após a reforma de 2017 a empresa começou a efetuar o fracionamento em cargos estratégicos que têm maior dificuldade de se ausentar por um período de 30 dias corridos. A empresa não vem adotando a nova modalidade de rescisão por acordo, pois, segundo os respondentes não se torna vantajoso para a empresa, foi executado os cálculos dessas rescisões, mas ao analisar o resultado tiveram ainda mais custos, portanto não foi mais aprovado pela empresa.

O primeiro respondente denominado Respondente A, é do sexo masculino, tem 43 anos, possui mestrado e exerce a função de gerente Recursos Humanos e Saúde e Segurança do Trabalho, atua nessa função a 17 anos, porém, está na empresa a 6 meses e foi contratado através de um processo seletivo. Ao ser questionado se a empresa forneceu capacitação para as rotinas trabalhista e especificadamente para a reforma trabalhista que ocorreu, ele respondeu que para o setor pessoal sim, para os demais setores não, sob demanda o setor pessoal presta esclarecimentos pontuais, junto com a assessoria jurídica. Na opinião do respondente houve impacto da reforma trabalhista na empresa, principalmente na relação com o sindicato, desburocratizando processo de homologações de rescisões e acordos com funcionários e também com o prazo de pagamento das rescisões que passaram a ser de dez dias para qualquer modalidade, aumentando então o prazo para realização da rescisão e dos documentos necessários.

Para o respondente a reforma trabalhista beneficiou os dois lados, empregador e empregado. A questão do fracionamento das férias é um exemplo, cita ele, a empresa muitas vezes não pode ficar 30 dias seguidos sem um funcionário, e o empregado tem a possibilidade de pegar férias em períodos menores e mais vantajosos, em algumas épocas específicas como férias de escola, um período no final do ano. A Figura 1 mostra os três principais assuntos levantados pelo Respondente A.



Figura 1: Os principais assuntos citados pelo Respondente A:



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Conforme levantado na fundamentação teórica houve mudança relativa a férias na reforma trabalhista, a qual foi possibilitada de ser fracionada. O Respondente A veja isso como um ponto benéfico para ambas as partes.

A segunda respondente denominada Respondente B, é do sexo feminino, possui 40 anos, ensino médio completo e exerce a função de analista de setor pessoal, atua nessa função a 16 anos, porém, está na empresa a 10 meses e foi admitido por um processo seletivo. Ao ser questionada se a empresa forneceu curso e/ou capacitação ela informou que sim, tanto de rotinas trabalhistas quanto específico com a reforma, mesmo ela entrando na empresa com a reforma já em vigor eles ofertaram a capacitação. A respondente acredita que a empresa sofreu um impacto positivo com a reforma trabalhista. Menciona que a flexibilização das leis trabalhistas era algo necessário para que fosse possível se manter a competitividade da atividade industrial. Citou que foi possível criar cronogramas mais flexíveis de férias, com gozos particionados em menos tempo. Outro ponto que considera importante é a criação de um novo motivo de rescisão, apesar de a empresa não utilizar é mais uma opção legal para se fazer.

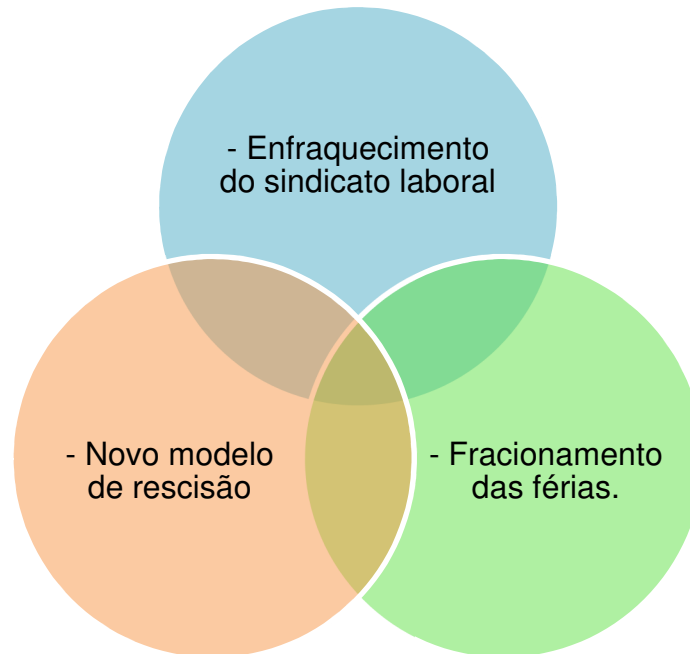
Entende que a empresa e o trabalhador se beneficiaram com a reforma trabalhista. A empresa, pois, pode criar cronogramas diferentes de férias, tem uma capacidade produtiva maior dentro dos meses, porque o número de pessoas ausentes é menor ou ausentes por menos tempo. Como a empresa possui períodos sazonais, é possível organizar as férias e ausências dos empregados nos momentos em que a produção esteja com baixa demanda. É possível uma melhor organização em tempo hábil para que todas as regras trabalhistas sejam cumpridas.

No ponto de vista do trabalhador, ela entende que houve um enfraquecimento na capacidade de negociação. A reforma trabalhista possibilita também uma maior negociação entre empresa e empregado, não sendo necessário negociação com o sindicato da categoria, o que ela considera um ponto de enfraquecimento. Outro ponto



de enfraquecimento mencionado é que o texto original da Lei prevê a redução das reclamações trabalhistas, o que também considera como perda de um instrumento importante de luta pelos direitos trabalhistas. Em contrapartida houve a criação de novas modalidades que beneficiaram os trabalhadores, como a permissão do fracionamento das férias, desde que seja acordado com ambas partes.

Figura 2: Os principais assuntos citados pela Respondente B:



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Dentre as mudanças advindas com a reforma trabalhista mencionadas neste trabalho, existe a criação de uma nova modalidade de rescisão, apesar de a empresa não vir adotando é mais uma possibilidade que está prevista em lei, a Respondente B menciona sobre a redução das reclamações trabalhistas na qual o Tribunal Regional de Santa Catarina menciona que houve uma redução de mais de 50% comparado com o ano antes da reforma e o ano após a reforma trabalhista.

A terceira respondente, denominada Respondente C, é do sexo feminino, possui 36 anos, ensino médio completo, exerce a função de assistente de setor pessoal, trabalha na empresa a 4 anos e foi promovida a 6 meses e desde então exerce essa função. Ao perguntá-la se a empresa fornece curso e capacitação para as rotinas trabalhistas, respondeu que para o setor pessoal eles fornecem. Na sua opinião existiu impacto na empresa com a reforma trabalhista, principalmente na redução de números de processos trabalhistas.

Ao ser questionada se a reforma trabalhista beneficiou a empresa e o trabalhador a respondente falou que ambos. Menciona que os benefícios da empresa foram as reduções de custos com advogados e possibilidade de acordos antes não permitidos. Para o empregado, na verdade a empresa aumenta o número de vagas de emprego devido a facilidade de contratação, dessa forma o empregado se beneficia com a oportunidade de emprego e de novos cargos, promoções. Outro ponto mencionado pela respondente é que as partes se beneficiaram com a permissão do fracionamento das férias, pois, antes da reforma o trabalhador muitas vezes pedia o



parcelamento das mesmas porém a empresa não fornecia para cumprir a lei corretamente, e também a questão das férias não iniciar dois dias antes do repouso semanal remunerado, isso é um benefício ao trabalhador.

Figura 3: Os principais assuntos citados pela Respondente C:



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A reforma trabalhista possibilitou uma melhor negociação entre empregado e empregador, não sendo mais necessário a intervenção do sindicato o qual conforme menciona a Respondente C trouxe uma redução nos custos da empresa e um aumento no número de vagas de emprego.

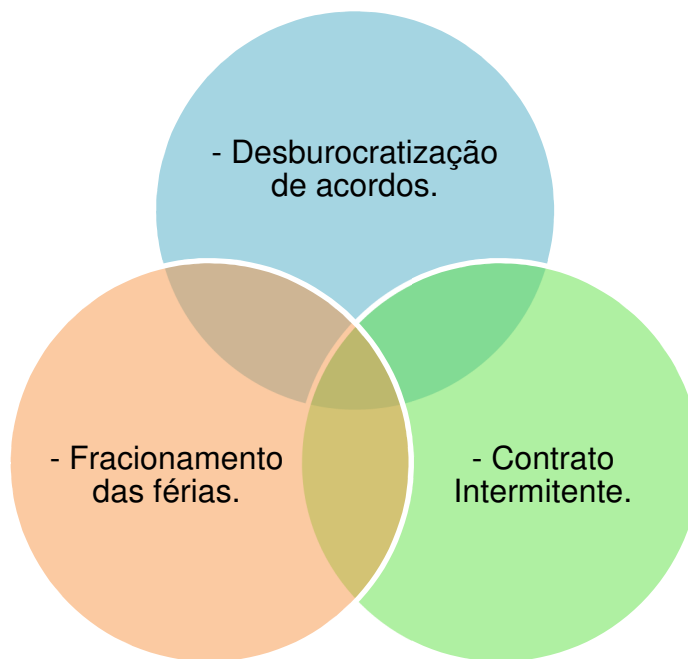
A quarta e última respondente, denominada Respondente D, é do sexo feminino possui 26 anos, ensino superior completo, exerce a função de analista de RH, trabalha na empresa e iniciou nessa função a 1 ano, admitida por meio de processo seletivo. Nos informou que a empresa fornece curso de capacitação periodicamente para os atuantes na área. Ao perguntar se houve algum impacto na empresa com a reforma trabalhista respondeu que sim, algumas mudanças foram adotadas pela empresa, como o fracionamento de férias, contrato intermitente, prazo para pagamento das rescisões e a quitação das mesmas que começou a ser feita dentro da empresa. Porém algumas não adotaram como por exemplo a rescisão por acordo, por questões de regime interno e de viabilidade.

Para a respondente houveram diversas mudanças positivas para a empresa e para o trabalhador, portanto os dois se beneficiaram, como por exemplo a desburocratização para acordos como o de banco de horas, a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical. A empresa por possuir períodos sazonais, com o contrato intermitente pode ser feito um contrato somente para aquele período de maior demanda, com isso diminui os gastos com folhas de pagamento no período menor de produção e venda. Para finalizar mencionou sobre o fracionamento das férias, que permiti com que o funcionários tire até 3 férias no ano, trazendo um bem estar melhor ao trabalhador, pois, dessa forma terá períodos menores mas de certa



forma será mais proveitosa e relaxante, e com isso a empresa não ficaria um longo período sem certos funcionários, principalmente os de cargos estratégicos. Ficou viável para as duas partes, porém para que tudo isso ocorra deveriam as partes entrarem em acordo entre si para que não haja divergências.

Figura 4: Os principais assuntos citados pelo Respondente D:



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A opinião de todos os respondentes foi de suma importância para análise da pesquisa e verificação dos principais efeitos que a empresa sofreu, um detalhe importante levantado foi que todos os respondentes mencionaram sobre a possibilidade de fracionamento das férias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no embasamento teórico e estudo de caso apresentado, conclui-se que a reforma trabalhista Lei nº 13.467 era necessária para que surgissem mais possibilidades de acordos entre empresa e empregado e para que todas as ações realizadas ficassem dentro da legislação. Em relação ao primeiro e segundo objetivo desse estudo foram alcançados por meio de pesquisas bibliográficas, na qual foi possível evidenciar desde a criação dos direitos trabalhistas até os principais pontos históricos como a criação da CLT em 1943 e a Reforma trabalhista em 2017. No estudo dentro da reforma trabalhista foi possível identificar as principais alterações sofridas, principalmente nos assuntos optados para esse estudo que se refere as férias e rescisões. Pois bem, no que se refere as férias as alterações ocorridas impactam diretamente na empresa e no trabalhador, como o início das férias que agora não poderão iniciar dois dias antes do descanso semanal remunerado, mas a principal mudança foi na permissão de parcelamento das mesmas. No que refere-se a rescisão a mudança foi mais avante, pois, além de trazer a não obrigatoriedade da



homologação de rescisão, aumenta o prazo para pagamento e cria uma nova modalidade que é feita por meio de acordo entre as partes.

O terceiro e último objetivo foi identificado por meio da análise e coleta de dados juntamente com a principal pergunta desse estudo: quais os efeitos recorrentes da reforma trabalhista em uma indústria de grande porte com foco em férias e rescisão de contrato de trabalho? Essas identificações foram respondidas no questionário aplicado, por meio dele conclui-se que os efeitos que ocorreram dentro da empresa foram positivos.

Todos os respondentes foram capacitados para atuar no setor de Recursos Humanos e Departamento Pessoal da empresa. Citam que os pontos de maiores impactos foram a de desburocratização na questão de homologação de rescisão e o prazo maior para a elaboração dos documentos e pagamento, a empresa não ter adotado o novo modelo de rescisão de contrato de trabalho conhecida como acordo entre as partes, pois, após a realização de alguns cálculos verificou que não seria viável fazê-lo e por possuir um número significativo de funcionários poderia se tornar uma desordem. Apesar disso as demais no que refere-se a rescisão foi adotada como ponto positivo pela empresa. A possibilidade de maiores acordos, reduzindo os gastos com reclamatórias trabalhistas e assessoria jurídica. Porém o assunto mais citado foi a questão de fracionamento das férias, para a empresa foi viável pois alguns cargos estratégicos não precisam mais se ausentar por 30 dias seguidos, podendo ser fracionadas em períodos estratégicos e de menores demanda já que a empresa possui períodos sazonais de produção.

Por meio do questionário também foi possível identificar que a reforma trabalhista foi favorável igualmente para os trabalhadores, como nas férias que os possibilita de pegá-las em períodos de férias escolares, de datas especiais, sendo 30 dias de descanso iguais, porém fracionados e na maioria das vezes mais vantajosos. Com a facilitação de contratações a empresa poderá aumentar o número de funcionário e isso impactará em toda a sociedade. Os respondentes viram em sua maioria pontos positivos com a reforma trabalhista, ou seja, foi benéfica a todos. Certamente alguns pontos ainda estão indefinidos e há discordância, porém, o assunto em estudo foi de grande benefício para as partes.

Conclui-se por fim que a empresa apesar de ter que se adaptar rapidamente aceitou de forma positiva as alterações ocorridas com a reforma trabalhista, aproximou e fortaleceu o vínculo com o seu funcionário, já que antes a maioria das negociações eram feitas com as entidades sindicais, possibilitando uma melhor relação de trabalho.

Alguns pontos trouxeram limitações para o estudo da pesquisa, foram eles: a) a falta de artigos relacionadas a esse tema, pois, os que foram encontrados não apontam assuntos específicos da reforma e somente um resumo dela; b) o tempo curto dos respondentes, por se tratar de uma empresa com grande demanda o espaço de tempo para a realização do questionário era pouco; c) Curto espaço de tempo com a lei em vigor, deixando algumas informações incertas.

Como sugestão para estudos futuros, uma comparação de adoção do contrato intermitente entre empresas que possuem sua própria contabilidade e empresas prestadoras de serviços contábeis, averiguando se ambos possuem o mesmo pensamento, se foi benéfico ou não.



REFERÊNCIAS

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPUBLICA. **Lei nº 1.535**. 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del1535.htm. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPUBLICA. **Lei nº 13.467**. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 maio 2019.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL 24º RIAGIAO. **A Criação da CLT**. 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 10 maio 2019.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. Sao Paulo: Metodo, 2015. 1349 p.

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

COSTA, Emilia Viotti da. **A abolição**. 8. ed. Sao Paulo: Unesp, 2008. 143 p. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=kX9iKG3rVwUC&oi=fnd&pg=PA9&dq=escravid%C3%A3o+aboli%C3%A7%C3%A3o&ots=_ILrp8K5E5&sig=cSuGLd0u6wRYIaO8bz7ZVMZ0R4c#v=onepage&q=escravid%C3%A3o%20aboli%C3%A7%C3%A3o&f=false. Acesso em: 09 maio 2019.

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.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Sao Paulo: Ltr, 2014. 1536 p.

FELIPE, Juliana Raquel de Oliveira. **Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 13 out. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175p.

JIMENEZ, Andreas. **Reforma trabalhista – principais alterações**. Florianópolis: Fecontesc, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas S.a, 2013. 850 p.



MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito de Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

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 positivação 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: 10 de maio de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Fundamentos do direito do trabalho.** Sao Paulo: Ltr, 1970. 230 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 12. ed. Sao Paulo: Ltr, 1986. 463 p.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 38. ed. Sao Paulo: Ltr, 2013. 604 p.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: Manual Prático.** 9. ed. São Paulo: Atlas S.a, 2003. 332 p.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Clausula convencional pode instituir obrigatoriedade da homologação da rescisão?** 2018. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Convencao-obrigatoriedade-da-homologacao.htm>. Acesso em: 13 out. 2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Férias anuais – reforma trabalhista não exige excepcionalidade no parcelamento.** 2019. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Ferias-anuais-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 16 out. 2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Férias coletivas - aspectos legais a serem observados após a reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias_coletivas.htm. Acesso em: 16 out. 2019.

PEREIRA, Leone. **Prática trabalhista.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. 512 p.



PIMENTA, Andre. **Motivos para a reforma da legislação trabalhista.** 2018. Disponível em: <https://andrepimenta94.jusbrasil.com.br/artigos/526617434/motivos-para-a-reforma-da-legislacao-trabalhista>. Acesso em: 11 maio 2019.

PRETTI, Gleibe. **Reforma trabalhista comentada artigo por artigo.** Leme: Cronus, 2017. 431 p.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho: ESTÁGIO DE ESTUDANTE.** Curitiba: Jurua, 2006. 319 p.

SANTIAGO, Emerson. **Ferías.** 2018. Disponível em: <https://www.infoescola.com/direito/ferias-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 18 jun. 2019.



APÊNDICE

Questionário Responsável RH Empresa

Caracterização Respondente:

1. Qual a faixa etária de idade do respondente?
2. Qual o sexo do respondente?
3. Grau de Instrução?
4. Você passou por processo seletivo para entrar na vaga atuante do momento?
5. Possui capacitação para atuar na vaga atual?
6. A quanto tempo trabalha na empresa?
7. Que função exerce na empresa? A quanto tempo exerce essa função?

Caracterização Empresa:

8. Quantos funcionários a empresa possui atualmente?
9. Possui períodos sazonais de produção? Épocas com menor demanda ou maior? Quais?
10. Possui rotatividade de contratação/demissão no ambiente de produção? E na área administrativa?



11. A empresa fornece/forneceu capacitação ou treinamento quanto as rotinas trabalhistas? E especificadamente para a reforma trabalhista?

12. Na sua opinião existiu algum impacto na empresa com a reforma trabalhista?

13. Na sua opinião a empresa se beneficiou com a Reforma Trabalhista? E o trabalhador?

14. Possui conhecimento nas alterações sofridas com a reforma trabalhista em relação as férias?

15. A empresa já fracionava o gozo de férias no modelo antes da reforma? Após a reforma passou a utilizar o novo modelo? Qual motivação para aderir caso a resposta tenha sido sim?

16. Possui conhecimento nas alterações sofridas com a reforma trabalhista em relação as rescisões de contrato de trabalho e a inclusão de um novo modelo?

17. A empresa tem adotado o novo modelo de rescisão? O que tem motivado tal adoção? O número de aderência é significativo para a empresa?