

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MARCELO RONCONI NUNES

**REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017, NOS REGISTROS DE
RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

LOCAL

2019

MARCELO RONCONI NUNES

**REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017, NOS REGISTROS DE
RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

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

Orientador(a): Prof. Esp. Luan Philippi Machado

LOCAL

2019

MARCELO RONCONI NUNES

**REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017, NOS REGISTROS DE
RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade e Legislação Previdenciária

Criciúma, 28 de Novembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Luan Philippi Machado - Especialista - UNESC - Orientador

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre – UNESC - Examinador

Prof. Vanessa Mendes Da Agostin Resende - Especialista – UNESC - Examinadora

Dedico este trabalho aos meus pais, irmã, minha namorada e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida. Aos amigos e colegas, pelo incentivo e pelo apoio constante.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus por me dar saúde e força para superar minhas dificuldades.

Agradeço também aos meus Pais Jailson Nunes e Marcia Machado Ronconi e minha irmã Micheli Ronconi Nunes que me incentivaram todos os anos que tive na faculdade.

A minha namorada Kauana da Silva Fernandes que está sempre me apoiando em todas as situações.

Ao meu orientador Luan Philippi Machado, pelo suporte no pouco tempo que teve, pelas suas correções e incentivos.

A todos os professores, pelo ensino que tive durante toda faculdade, contribuindo para meu conhecimento pessoal e profissional.

E todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

“Sonhos determinam o que você quer. Ação determina o que você conquista.”

Aldo Novak



REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017, NOS REGISTROS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC

Marcelo Ronconi Nunes¹

Luan Philippi Machado²

RESUMO: A rescisão é um procedimento a ser realizado ao término de um contrato de trabalho. Os empregadores e empregados devem cumprir com determinadas exigências instituídas pela legislação, para a execução do mesmo. O atual estudo aborda de maneira mais ampla a nova modalidade de rescisão por acordo entre as partes. O artigo tem como objetivo avaliar os reflexos da rescisão por mútuo acordo no município de Criciúma. Para isso, a metodologia de estudo utilizada foi à pesquisa de levantamento, tendo uma abordagem quantitativa para as análises dos dados e objetivos descritivos. As análises dos dados foram realizadas em doze meses anteriores a reforma trabalhista e doze meses após a reforma trabalhista, filtrando os três meses com maior número de rescisão por mútuo acordo e comparando com as competências anteriores a reforma. Assim constatando que a nova modalidade de rescisão de contrato por mútuo acordo refletiu pouco nas rescisões sem justa causa, por justa causa e pedido de demissão. Pode-se avaliar também que este tipo de rescisão por ser novo acaba sendo pouco utilizado.

PALAVRAS – CHAVE: Rescisão; Acordo Entre as Partes; Lei nº 13.467/17.

AREA TEMÁTICA: Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

A consolidação das Leis do Trabalho é um corpo que define o regulamento das leis, artigos e incisos no Brasil, contribuindo de melhor forma para a relação dos direitos dos empregados e empregadores. O objetivo da CLT é expor as normas, no qual os empregados e empregadores devem seguir, tratando vários pontos nesse processo, desde o contrato de trabalho, durante a jornada de trabalho e até o fim do contrato de trabalho (SARAIVA, 2013).

As reformas trabalhistas trazem mudanças importantes e substanciais na CLT. Nas reformas trabalhistas durante os séculos XX e XXI foram criados e modificados vários pontos nas Consolidações das Leis do Trabalho. Essas alterações são realizadas para melhorar cada vez mais a relação do empregado e empregador no direito do trabalho. No decorrer do tempo surgiram os tipos de contrato de trabalho, as férias, 13º salário, FGTS, tipos de rescisões de contrato e etc (NASCIMENTO; SOUZA, 2018).

Segundo Oliveira (2011) o contrato de trabalho é o primeiro processo para a vinculação do empregado à empresa. Sendo assim o empregador impõe todas as

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

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



normas no contrato, respeitando as leis que rege na CLT, no qual devem ser cumpridas pelo empregado durante esse tempo. Durante e após sua experiência o empregado obtém alguns direitos que estão sendo expostos na legislação.

A rescisão contratual de um empregado é mais que um material jurídico é o fim da relação do empregado com a empresa. Geralmente essa pratica é efetuada pelo empregador ou empregado. Quando é efetuado pelo empregado, que podem ser alguns motivos, como insatisfação ou novo emprego. E quando efetuado pelo empregador é devido ao empregado não estar realizando o trabalho corretamente ou não cumprindo suas obrigações dentro do ambiente de trabalho (MANNRICH, 2000).

Antes da reforma trabalhista de 2017, existiam os seguintes motivos para rescindir o contrato de trabalho do empregado: Rescisão de contrato sem justa causa, Rescisão de contrato por justa causa, Rescisão indireta, Pedido de demissão, falecimento ou de força maior (FERREIRA; SANTOS, 2006).

A partir da Lei nº 13.467/2017, ocorreram diversas alterações na legislação. Nessa mudança, para fins de acordo entre empregado e empregador, foi incluída uma nova modalidade de rescisão de contrato de trabalho. A demissão por mútuo acordo deve ser bem examinada e exposta, para ser aplicada.

Esse tipo de rescisão era praticado de forma ilegal pelo empregado e empregador, efetuando um cálculo ou um tipo de simulação em relação aos outros tipos de rescisões, essa modalidade de Rescisão por acordo entre as partes tem tendência de parar com as falsas de informações aos órgãos competentes (FERREIRA, 2018).

Diante das informações expostas sobre um assunto de grande importância para empresas e empregados, e cercado de repercussão, surge a seguinte questão do problema: No município de Criciúma, o novo modelo de rescisão por mútuo acordo está sendo aderido pelas empresas e pelos empregados?

A fim de responder a questão, o atual estudo tem como objetivo geral verificar o nível de aderência ao novo modelo de rescisão contratual instituído com a reforma trabalhista de 2017. Para atingir o objetivo geral, serão abordados alguns pontos específicos, tais como: a) Apontar as características dos tipos de rescisão de contrato de trabalho, evidenciando as características adotadas pelo novo modelo instituído pela Lei nº 13.467/17; b) Analisar a frequência com que o novo modelo foi aderido nos primeiros 12 meses da reforma, comparando com 12 meses anteriores; c) Identificar os fatores associados com a aderência ao novo modelo de rescisão contratual no período de dezembro de 2017 e novembro de 2018.

Para a justificativa, cabe avaliar que o tema discutido é um assunto de grande importância e que muitos desconhecem, em virtude de apresentar essa nova modalidade rescisão. Também foi com grande dificuldade o recolhimento das informações para a criação do artigo. No qual é focada na cidade Criciúma, escolhida devido ao lugar onde moro e estudo.

O presente estudo está estruturado em 5 divisões, no qual é iniciada com a introdução, na segunda a fundamentação teórica, que se concentra um conteúdo mais específico, a terceira e a quarta são os procedimentos metodológicos e a apresentação e análise dos resultados, no qual estabelecem as informações dos dados encontrado, sendo finalizado com as considerações finais nas quais apresentam conclusões, sugestões para a pesquisa.



2 RELAÇÕES TRABALHISTAS

O trabalho esteve sempre presente na sociedade humana, a princípio visto de forma depreciativa, tal como a escravidão instituída nos países do continente Europeu, no feudalismo e entre outros modos de organizações sociais e políticas. Com a evolução dos meios de produção e comunicação, o comércio foi crescendo e exigindo novas relações de trabalho, substituindo a extrema exploração do trabalhador que almejava o máximo lucro (NETO; CAVALCANTE, 2013).

Após a revolução Industrial, surgiu o trabalho assalariado e o capitalismo. Porém os trabalhadores ainda eram expostos a altas jornadas de trabalho, em ambientes precários, caracterizando a produção em massa e abrangendo crianças e mulheres. Sujeitos a esse ambiente de trabalho, os empregados começaram a reivindicar seus direitos e almejar uma relação mais igualitária entre empregado e empregador (BARROS, 2013).

Segundo Martins (2012) os Estados interviram e formaram Leis que garantiam a proteção do trabalhador quanto ao local, jornada de trabalho, repouso e salário, criando o Direito do Trabalho. Ainda em busca pela justiça social formaram-se os primeiros sindicatos, com o intuito de assegurar e expandir os benefícios concebidos aos trabalhadores.

A partir da Primeira Guerra Mundial sucedeu o constitucionalismo social que incluiu nas Constituições os direitos trabalhistas. A primeira constituição que abordou esse tópico foi a do México, de 1917, seguida da Alemanha, de 1919. Além da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afirmou a regulamentação social e jurídica do trabalhador, incentivando a integração entre os países para a concretização da justiça social (DELGADO, 2014).

Conforme Leite (2018) no Brasil, o direito do trabalho começou a ser reconhecido no governo de Getúlio Vargas. Em 1930 foi formado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e em 1934, os trabalhadores conquistaram os benefícios da criação do salário mínimo, férias, dispensas e indenizações, além do surgimento das Consolidações das Leis de Trabalho (CLT).

Sucessivamente, a cada mudança na legislação foram conquistados novos direitos, como o de greve, participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, 13º salário, FGTS, tipos de contratos de trabalho, licença paternidade, licença maternidade, redução da jornada semanal de trabalho para 44 horas, indenizações e rescisões de contratos de trabalho (NASCIMENTO, 2014).

Atualmente com a nova reforma trabalhista foi criada a Lei nº 13.467/2017, no qual foram estabelecidas várias modificações na relação entre o empregado e empregador, tais quais: a rescisão de acordo entre as partes, contrato intermitente, dispensa coletiva, jornada *in itinere*, teletrabalho, contribuição sindical, particionamento de férias, gestantes e lactantes em locais insalubres.

Consoante Garcia (2013) logo nota-se que o Direito do Trabalho foi sendo construído ao longo da história, garantindo a dignidade e edificação da vida humana do trabalhador, evitando abusos de poder e possibilitando o crescimento do sistema econômico e social. Além de visar a não violação dos direitos humanos e a exploração da classe que não possui o poder econômico, impedindo um possível esgotamento do sistema capitalista, gerado por altos patamares de miséria, desigualdade, revoltas e insatisfações.



2.1 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO

Está descrito no Título IV, do Decreto-Lei 5452/43, no artigo 442, que o contrato de trabalho individual é método legal e conhecido, correspondente à forma de trabalho.

Segundo Oliveira (2011) o contrato de trabalho tornou-se uma forma de concessão para o empregado sujeito a normas impostas pelo contribuinte. Porém essas normas devem seguir as leis que o Estado estabelece, assim evitando que o empregador se beneficie sobre o operário, nessas condições hoje existem diferentes formas de contratos, tais como: contrato individual por tempo indeterminado, contrato de experiência, contrato de trabalho por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho por prazo indeterminado, contrato de trabalho de aprendiz, contrato estágio.

No Decreto-Lei nº 5.452/43, artigo 452, estabelece o contrato de trabalho individual por tempo indeterminado. No qual esse modelo apresenta a ausência de um tempo preestabelecido para o término do mesmo, sendo necessária uma declaração ou acordo entre empregado e empregador para realizar sua conclusão (GOMES; GOTTSCHALK, 2008).

De acordo com a CLT, no Decreto-Lei nº 229/67, Parágrafo único, foi instituído o contrato de experiência. Geralmente é utilizado pelas empresas para avaliar o comportamento pessoal e profissional do empregado em curto prazo, para posteriormente uma contratação definitiva, não podendo passar de 90 dias.

Na Lei nº 6.019/74, alterada pela Lei nº 13.429/17, foi imposto o contrato de trabalho temporário, no qual os Arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10º, 11º e 12º citam de maneira específica. De modo simplificado, esse modelo é exercido por uma pessoa física a um estabelecimento, suprimindo a necessidade momentânea de um empregado estável, quando a empresa sofre a perda de outro ou quando há excesso de trabalho (SARAIVA, 2018).

Segundo Carrion (2013) na Lei nº 9.601/98, Art. 451, determina o contrato de trabalho por prazo determinado. Esse método é firmado entre ambas as partes, empregador e empregado, no qual estabelece a fixação de vigências, cumprimento da execução do trabalho e modificações de certos acontecimentos que podem ocorrer durante o contrato.

De acordo com a CLT, na Lei nº 10.097/00, foi instituído o contrato de trabalho de aprendiz. Do Art. 402º ao 433º está exposto todas as informações, de forma sintetizada, o prazo de trabalho para cumprimento é definido, no qual o responsável pelo maior de 14 a 24 anos deve garantir e auxiliar no desenvolvimento e capacitação pessoal, teórica e técnica do profissional, e este realizar seu trabalho com excelência (MARTINS, 2013).

Conforme Oliveira (2011) na Lei n. 11.788/08, foi criado o contrato de trabalho de estágio, em que os Arts 1º a 22º estabelecem a todas as regras. Na contratação é decidido o tempo de estágio, podendo ser de seis meses até dois anos, sendo que as horas trabalhadas são de seis horas diárias ou trinta semanais. Entretanto o contratante necessita realizar um plano mensal, no qual apresenta as atividades do aluno à instituição em que o mesmo está estudando. Esse tipo de trabalho tem intuito de educar e preparar profissionalmente o estagiário em seu emprego, integrando cursos técnicos, superiores e escolares.



Na Lei nº 13.467/2017, Art. 452-A obteve o surgimento do contrato intermitente, no qual o valor da hora de trabalho está presente no contrato, não podendo ser menor do que ao salário. A prestação de serviços podem ser alteradas em períodos, podendo ter pausas, e retornos, porém previstos no contrato.

Avalia-se que cada contrato possui seus artigos designando e estabelecendo os direitos do empregado no mesmo e regendo o que ambos devem seguir.

2.2 DIREITOS DO EMPREGADO NO CONTRATO

O empregado averiguará a execução e cumprimentos expostos no contrato de trabalho sendo assim iniciada formação do vínculo empregatício com a empresa. Porém na atuação do emprego, o mesmo usufruirá de alguns benefícios que foram criados e estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais como Jornada de Trabalho, Descanso Semanal Remunerado, Férias, 13º Salário, Segurança e Medicina do Trabalho, Estabilidade, Fundo de Garantia, Equiparação Salarial (COSTA, 2011).

De acordo com a Constituição Federal de 05 de Outubro de 1988, Vide Decreto-Lei 5452/43, Art. 7º, Inciso XIII, firma a jornada de trabalho do empregado. Sendo que essa jornada não pode ser superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, sendo que a empresa pode adotar livremente a flexibilização desse horário que está na legislação. (BRONDI; BERMÚDEZ, 2007). Complementando, segundo Külzer *et al.*, (2013) a jornada de trabalho com excesso, pode causar as seguintes situações: fadiga, cansaço, estresse, pouco tempo para família e amigos, assim prejudicando sua saúde mental e física.

Segundo a Lei nº 605/49, foi instituído o descanso semanal remunerado, nos Arts. 1º, 3º, 4º e 7º especificam como funciona para o empregado. O DSR precisa ser no total de vinte e quatro horas consecutivas, sendo aos domingos preferencialmente por ambos. Sendo que em algumas convenções coletivas determinam que seja obrigatório folga de pelo menos dois domingos ao mês. O trabalho aos domingos terá a remuneração de 100% de horas extras.

Conforme Cassar (2015) as férias foram estabelecidas no Decreto-Lei nº 1.535/77, onde nos Arts. 129º à 153 mostram desde os direitos até as penalidades. Os empregados que estão regidos na CLT, devem trabalhar doze meses, para obter 30 dias férias. Mas o empregado e o empregador podem entrar em acordo, assim particionando essas férias ou até mesmo o empregador comprando 10 dias das férias e seu pagamento sendo dois dias antes do gozo. O cálculo das férias é da seguinte forma: remuneração mensal, dividido por trinta e multiplicado pela quantidade de dias de gozo. O empregado também terá o direito do acréscimo de mais 1/3 (um terço) das férias. Caso não for gozada dentro de dois anos após vencimento, o empregado terá direito de férias em dobro.

Na Lei nº 4.090/62, foi criado o 13º Salário, no qual os Arts. 1º a 4º explicam o regulamento. Conhecido também como 'Gratificação Natalina' é uma forma de bonificação e reconhecimento do trabalho que o empregado realiza na empresa. O empregado pode receber em até duas parcelas do 13º salário, a primeira de fevereiro a novembro e a segunda até dia 20 de dezembro. O cálculo do 13º salário é a divisão da remuneração mensal por doze meses, multiplicando pela quantidade de meses trabalhados, sendo que nos meses, o empregado deve ter no mínimo 15 dias trabalhado (BARROS, 2011).



Segundo Saad, Saad e Branco (2007) na Lei nº 6.514/77 foram instituídos a segurança e medicina do trabalho, dos Arts. 154º a 201º mostram que é outro benefício que o empregado possui dentro da empresa. Esses segmentos têm por finalidade assegurar a proteção da saúde física e mental do empregado, evitando doenças e acidentes e trazendo melhorias para os ambientes de trabalho.

O empregado também tem o direito da estabilidade. De acordo com o Decreto-Lei 5452/43, Arts. 391º a 503º possuem alguns tipos de estabilidade, tais como a de gestante, provisória, convenção coletiva, CIPA e a mais importante que é acidente de trabalho. Nessas ocasiões se o empregado estiver alocado a alguma eventualidade citada não poderá ser dispensado até que cumpra os períodos ou a empresa deverá arcar com toda a indenização (GARCIA, 2013).

Segundo Nascimento (2005) o Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço foi instituído na Lei nº 5.107/66 e está regido na Lei Nº 8.036/90, nos Arts. 1º a 32º. O FGTS é um direito e benefício que o empregado possui, podendo ser utilizado ou recolhido apenas em casos previstos como: rescisão, financiamentos de imóveis ou desastres naturais, doenças terminais e aposentadoria. Sendo que o empregador está responsabilizado em depositar as quantias, no qual esse valor corresponde a 8% do salário mensalmente para empregado e 2% para aprendiz, sendo que o empregador irá pagar também o FGTS 40% na rescisão, caso for uma demissão sem justa causa.

Pode-se avaliar que a maioria dos benefícios citados que os empregados possuem de direito durante seu contrato, são calculados ou correlacionados com os tipos de rescisões de contrato.

2.3 TIPOS DE RESCISÃO DE CONTRATO

A anulação ou rompimento do contrato empregatício é por motivos especiais, tais como a disposição do empregado em mudar de área, a insatisfação do empregador com trabalho do empregado ou ambos não cumprirem algum ponto que está exposto no contrato de trabalho. Na legislação, possuem vários tipos de rescisão, dispensa do empregado sem justa causa, dispensa por justa, pedido de demissão, rescisão indireta, rescisão de contrato por culpa recíproca (DELGADO, 2011).

Segundo Martins (2014) na Lei nº 62/35 foi introduzida à dispensa do empregado sem justa causa, os Arts. de 1º a 18º, informam seus deveres, no qual essa rescisão é iniciada pelo empregador, em que o empregado realizou algum descumprimento previsto no contrato. Sendo assim a empresa deverá pagar todas as indenizações para o mesmo, sendo elas salário do aviso prévio trabalhado ou indenizado, 13º salário, férias e 1/3 de férias proporcionais e vencidas e indenização de 40% do FGTS. O empregado também terá direito ao seguro desemprego.

A dispensa por justa causa foi elencada na Lei nº 5.452/43, Art. 482º, no qual mostra que é utilizado em ocasiões mais específicas. Esse modelo é praticado quando o empregado faz algo de dano ou relevância na empresa, fazendo com que não tenha muitos direitos previstos na legislação. Assim o mesmo obterá apenas o saldo de salário e as férias vencidas. Sem o direito a férias proporcionais, 13º salário, indenização FGTS (MARTINS, 2013).

Conforme Neto e Cavalcante (2013) o pedido de demissão é outro modelo de dispensa estabelecida na Lei nº 5.584/70, Arts. 10º e 11º. Esse tipo de rescisão é iniciada pelo empregado por algum motivo de insatisfação ou um novo trabalho.



Assim o empregado receberá as seguintes verbas: Saldo de salário, férias e 1/3 de férias proporcionais e vencidas, 13º salário, não obtendo direito da indenização de 40% do FGTS e do seguro desemprego.

A rescisão indireta também está exposta na Lei nº 5.452/43, Art. 483º, em que é considerável quando o empregado está submetido a situações no trabalho que no contrato não está firmado ou quando o empregador faz ações graves que não estão acordados entre ambos. Sendo assim o empregado terá direito ao saldo de salário, férias e 1/3 de férias proporcionais e vencidas, 13º salário, indenização 40% FGTS e fundo de garantia (NASCIMENTO, 2013).

Na Lei nº 5.452/43, art. 484º, tem o surgimento da rescisão por culpa recíproca, no qual é realizada duas faltas grandes, pelo empregado e o pelo empregador, assim sendo como exemplo um tipo de agressão verbal e física. Sendo que a indenização será pela metade.

Assim avalia-se que os tipos de rescisões foram fundados com intuito de beneficiar os empregados. Elencando-as nas reformas trabalhistas com todos os direitos e obrigações que ambos também devem seguir.

2.4 REFORMA TRABALHISTA LEI 13.467/2017

A nova reforma trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, com a aprovação da Lei 13.467/2017 atualizando a CLT. Promoveram diversas alterações, algumas precisas, outras de modo mais geral, sendo todas com a finalidade de melhorar relação do direito do trabalho. Assim nesta ocasião cabe destacar as principais alterações (NOLETO, 2018).

Segundo Laporta (2017) as férias foi uma alteração que ocorreu na nova reforma trabalhista no Art. 134º. No qual o empregador poderá disponibilizar as férias para o empregado em três períodos, sendo um no mínimo de quatorze dias e os outros com o mínimo de cinco dias cada um, porém o empregado deve estar de acordo.

A dispensa coletiva foi outro método que incluíram na nova reforma no Art. 477º, em que o empregador poderá realizar a extinção do contrato de trabalho em grupo, comunicando essa dispensa aos órgãos competentes e efetuando as verbas rescisórias conforme prevista na legislação (TROMBKA, 2017).

Segundo Moura (2018) a jornada *in itinere* também foi alterada na nova reforma no Art. 58º, no qual indica que o trajeto do local domiciliar do empregado até a empresa não é mais considerado e contado para a jornada de trabalho do mesmo, somente em ocasiões mais específicas como o local ser em difíceis acessos.

A contribuição sindical também foi alterada no Art. 545º da legislação, no qual indica que o empregado deverá autorizar as contribuições devidas ao sindicato, assim podendo descontar os valores na sua folha de pagamento. Além dessas alterações na reforma trabalhista de 2017, foram criados e alterados alguns artigos, tais como: o teletrabalho no Artº 75, em define que a prestação do serviço é fora da empresa, utilizando tecnologias; O trabalho de gestante e lactante em locais insalubres no Artº 394; A prevalência do acordo coletivo sobre a convenção no Artº 620 (PLANALTO, 2017).

Nessa reforma percebe-se que seu maior objetivo é a relação entre empregado e empregador e informações concretas aos órgãos competentes. Sendo assim foram instituídas várias alterações, tendo destaque do novo modelo de rescisão por acordo entre as partes.



2.4.1 Novo Modelo de Rescisão de Acordo Entre as Partes

Segundo Noletto (2018) a rescisão de acordo entre as partes foi instituída no Artº 484 pela Leiº 13.467/2017. Esse modelo pode ser extinto de forma direta por um acordo entre ambos, empregado e empregador, sendo que as verbas pagas serão conforme a legislação trabalhista.

Conforme Ferreira (2018) indica que dentre várias modificações da Lei nº 13.467/2017, o que obteve mais relevância foi inclusão da extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo, no Art. 484. No qual essa modalidade visa acordo e transparência. Assim complementando com Coutinho (2019) a rescisão por mútuo acordo era praticada de forma ilícita, oculta e simulada sob a rescisão sem justa causa, sendo assim criada e estabelecida a nova modalidade na legislação, as informações aos órgãos competentes corresponderam de forma clara e objetiva.

No Art. 484º, quando ocorrer à rescisão por acordo entre as partes o empregado obtém direito as seguintes verbas: metade o aviso prévio, se indenizado, metade da multa rescisória (20% do FGTS), as demais verbas trabalhistas (saldo de salário, férias, 1/3 de férias, 13º salário). O empregado poderá realizar o saque de 80% do saldo do FGTS, não obtendo o direito ao seguro desemprego.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção apresentam-se os procedimentos e enquadramentos metodológicos que foram realizados no estudo. Serão introduzidos alguns métodos de acordo com os dados retirados de fontes, evidenciando também as pesquisas de forma clara.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Referente aos procedimentos metodológicos, o atual estudo caracteriza-se como uma pesquisa de levantamento, no qual tem como base para sua construção, livros, artigos comentados e sites com informações concretas. Segundo GIL (2008) esse tipo de pesquisa tem como intuito a busca de informações a um grupo considerável de pessoas, e em seguida, por meio da análise quantitativa, ter as conclusões conforme os dados coletados.

Quanto aos dados analisados, foi aplicada uma abordagem quantitativa, no qual Fonseca (2002) afirma que esse tipo de pesquisa tem objetivo central. Não possuem manipulação de dados. Essas análises só poderão ser compreendidas, considerando a realidade dos dados recolhidos. Neste caso, Prodanov e Freitas (2013) informam que a pesquisa quantitativa baseia-se em números, cálculos e estatísticas. Assim considera-se o estudo quantitativo devido a análise de dados com valores e volumes numéricos.

Em relação aos objetivos, o estudo é classificado também como descritivo, pois foi analisada a utilização da rescisão por acordo entre as partes, no qual segundo Prodanov e Freitas (2013) informam que “nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles, ou seja, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são manipulados pelo pesquisador.”



3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os procedimentos das análises de dados foram realizados conforme as informações secundárias localizadas no CAGED, a busca foi realizada no dia 19 do mês de outubro. Após avaliar como é o processo da rescisão por acordo entre as partes e, como as rescisões sem justa causa, por justa causa e pedido de demissão influenciam nesta análise de dados, foram simulados dois períodos de análise, considerando as rescisões citadas acima e também os gêneros masculino e feminino.

Nas condições escolhidas, em primeiro momento foram avaliadas as rescisões sem justa causa, por justa causa e pedido de demissão de ambos, doze meses anteriores à reforma trabalhista de 2017. Na segunda situação, foram consideradas as rescisões citadas anteriormente, acrescentando o novo modelo de rescisão por mútuo acordo e doze meses posteriores à reforma trabalhista de 2017. Sendo que os cálculos foram realizados no Excel uma regra de três para poder localizar os percentuais das rescisões.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com finalidade de demonstrar os reflexos da adesão da rescisão de acordo entre as partes após a nova reforma trabalhista, a análise será aplicada em um informativo do Ministério do Trabalho chamado Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), em que contém todas as informações de movimentação de um empregado. Na pesquisa também será demonstrado três modelos de rescisões, sendo elas a rescisão sem justa causa, rescisão por justa causa e o pedido de demissão, no qual poderiam ser alteradas, para ficar igual nova modalidade de rescisão. Foram utilizadas as buscas doze meses anteriores à reforma trabalhista e doze meses posteriores.

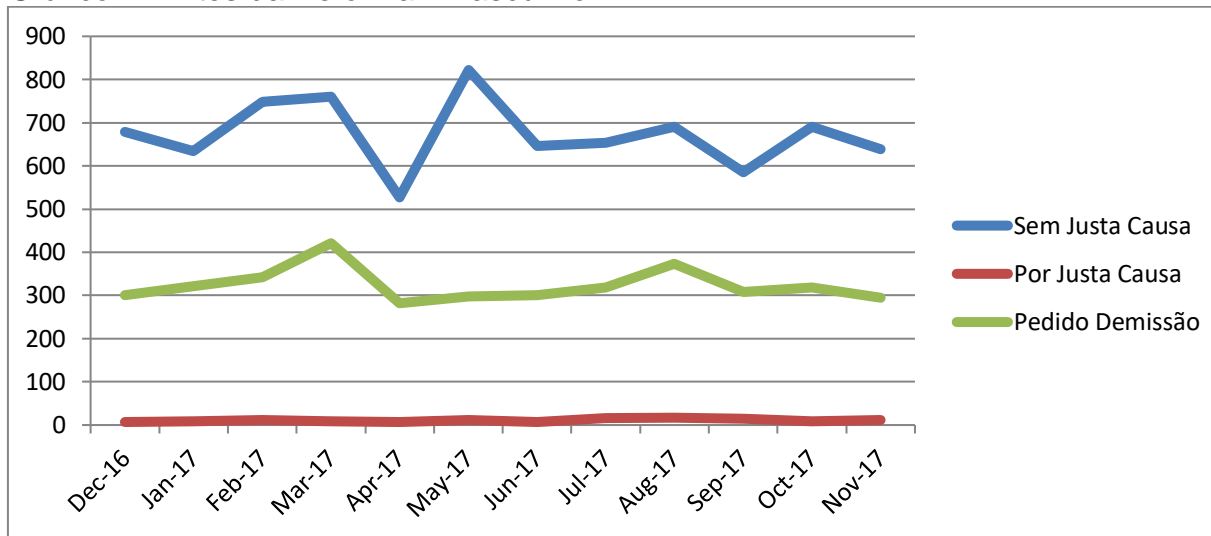
Por meio das análises também será possível verificar posteriormente a nova reforma trabalhista, quais rescisões utilizadas tiveram mais oscilação, podendo ser à nova modalidade de rescisão por mútuo acordo. Nos dados serão especificados os gêneros masculino e feminino, ainda contendo uma totalização de ambos.

Para realizar a análise mais especificada destes reflexos, foram avaliados os três meses com maiores números de rescisão por mútuo acordo após a reforma, sendo eles março, maio e novembro, assim realizando a comparação antes da reforma, das rescisões de mulheres e dos homens. Nos gráficos 1 e 2, têm-se as rescisões, sem justa causa, por justa causa, pedido de demissão e efetuadas antes da reforma trabalhista e posteriormente a reforma trabalhista, considerando a nova modalidade, por mútuo acordo.

Primeiramente serão analisados os gráficos 1 e 2, ambos possuem os períodos e os números de rescisões antes e pós reforma do gênero masculino, os quais serão avaliados os meses de março, maio e novembro. No gráfico 1 a seguir, mostra as rescisões analisadas doze meses anteriores da reforma trabalhista.



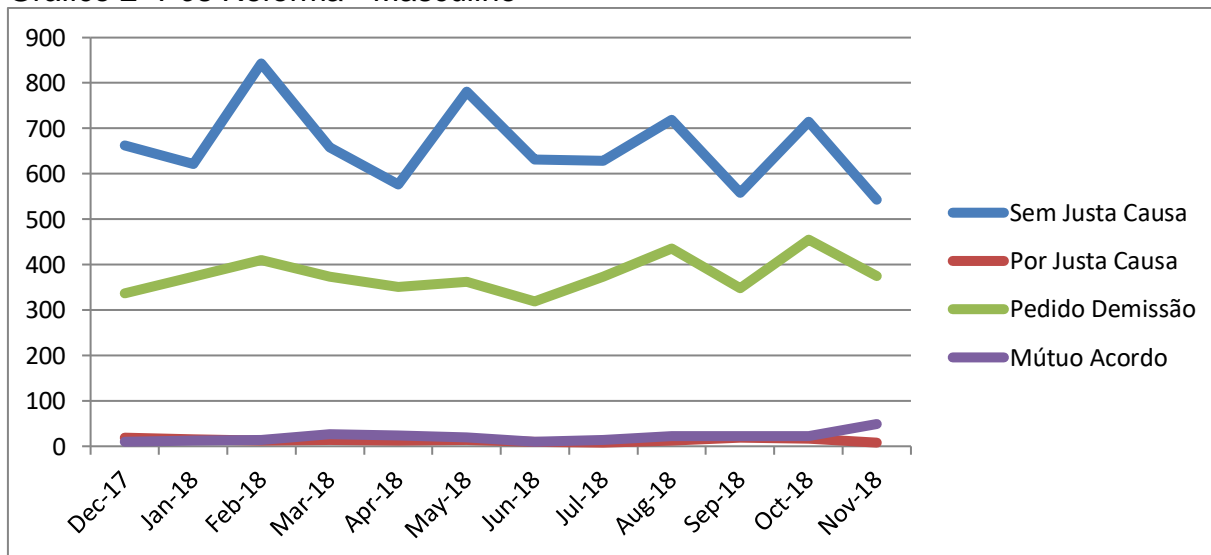
Gráfico 1- Antes da Reforma - Masculino



Fonte: elaborado pelo autor.

O gráfico 2, será utilizada como meio de comparação com o gráfico 1, para ver qual rescisão teve mais oscilação devido à nova modalidade de rescisão. A mesma também é a representação dos doze meses posteriores a reforma trabalhista, a diferença para gráfico 1 é que não há rescisão por acordo entrar as partes em nenhum dos doze meses e nem dos três períodos avaliados.

Gráfico 2- Pós Reforma - Masculino



Fonte: elaborado pelo autor.

Em relação ao gráfico 1, para a competência de março de 2017 antes da reforma trabalhista, teve uma totalização 1189 rescisões analisadas do sexo masculino. Sendo que a rescisão sem justa causa corresponde a 63,92% das efetuadas nesse período, já a rescisão por justa causa corresponde a 0,67%. Para o pedido de demissão foi avaliado uma quantidade de 35,41% do totalizador. Nessa competência não está presente à nova modalidade de rescisão por mútuo acordo.



No gráfico 2 após a reforma trabalhista, na competência de março de 2018, foi avaliado que obteve 1073 rescisões efetuadas naquele período do gênero masculino. A rescisão sem justa causa corresponde a um percentual de 62,91%, para rescisão por justa causa é analisado um percentual de 1,34% do total, já para o pedido de demissão verifica-se uma quantidade de 35,75%. Esse período de análise realizado já possui a nova modalidade de rescisão por mútuo acordo.

Em uma comparação realizada, após as tabulações criadas dos períodos de março de 2017 e março de 2018, verifica-se o resultado daquele período do sexo masculino, no qual é possível avaliar que o reflexo da rescisão por acordo entre as partes pode ter atingido a rescisão sem justa causa no qual tem a diminuição de 1,01% entre os períodos. A rescisão por justa teve um aumento de 0,67%, já o pedido de demissão obteve um acréscimo de 0,34%, assim não refletindo na nova modalidade, sendo que a rescisão tem uma quantia de 2,52%.

Avalia-se que a rescisão sem justa causa é a mais utilizada nos dois períodos de março de 2017 e março de 2018, com um total de 1418, em seguida é o pedido de demissão com uma quantia de 795, e por ultimo a rescisão por justa causa, com 22 realizadas. Sendo que no período de março de 2018, foram efetuadas 27 rescisões por acordo entre as partes.

Na competência de maio de 2017, conforme o gráfico 1, anteriormente a reforma trabalhista, obteve uma total de 1132 rescisões efetuadas. No qual a rescisão sem justa causa consiste em 72,61% das rescisões realizadas. Já a rescisão por justa causa corresponde a 1,06% do total, para o pedido de demissão obteve uma quantia de 26,33%, referente ao totalizador. Nesse período não está presente à nova modalidade de rescisão.

Segundo o gráfico 2, posteriormente a reforma trabalhista, no período de maio de 2018, foram realizadas 1066 rescisões das avaliadas. A rescisão sem justa causa consiste em um percentual de 67,50% das rescisões efetuadas, a rescisão por justa causa corresponde a um percentual de 1,22% do totalizador, já para os pedidos de demissão tem uma quantia de 31,28%. Nessa análise já possui a nova modalidade de rescisão de acordo entre as partes, com um valor de 1,88%;

De acordo com a comparação realizada entre os períodos de maio de 2017 e maio de 2018, é possível avaliar o resultado daquela competência. Assim verifica-se que a nova modalidade de rescisão pode ter atingido a rescisão sem justa causa, em que teve uma diminuição de 5,11%, entre os períodos. O pedido de demissão apresentou um acréscimo de 4,95%, já para a rescisão por justa teve um aumento de 0,16%, assim não obtendo reflexo da nova modalidade.

Verifica-se que novamente a rescisão sem justa causa é a mais usada nas competências de maio de 2017 e maio de 2018, totalizando uma quantia de 1603, em segundo vem o pedido de demissão com a quantidade de 660, e por fim a rescisão por justa causa, com 26 realizadas. Sendo na competência de maio de 2018 foi efetuada 20 rescisões da nova modalidade de rescisão por mutuo acordo.

No período de novembro de 2017, antes da reforma trabalhista, de acordo com o gráfico 1, foram realizadas uma quantia de 945 rescisões. A rescisão sem justa causa corresponde a 67,62% do total, já a rescisão por justa causa consiste em 1,16% do totalizador, o pedido de demissão foi avaliado uma quantidade de 31,22% das rescisões realizadas. Nessa análise não está presente à nova modalidade de rescisão por acordo entre as partes.

De acordo com o gráfico 2 após a reforma trabalhista, na competência de novembro de 2018, foi verificada uma quantidade de 926 rescisões realizadas. O



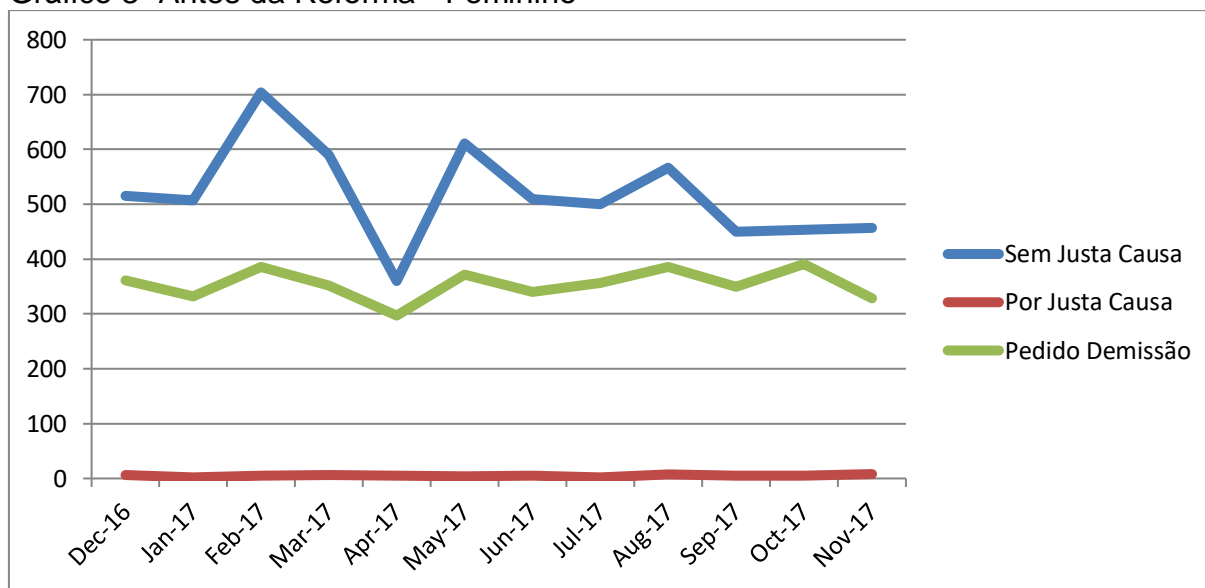
pedido de demissão corresponde a um percentual de 40,50%, a rescisão sem justa causa consiste em uma quantia de 58,64% do total de rescisões realizadas no período, para as rescisões por justa causa foi avaliado um percentual de 0,86% do total. Nesse período está sendo considerada rescisão por acordo entre as partes.

Conforme a comparação efetuada entre as competências de novembro de 2017 e novembro de 2018, é possível averiguar que pode ser reflexo da rescisão por mútuo acordo nas rescisões sem justa causa e por justa causa, sendo que a sem justa causa tem uma diminuição de 8,98% e a por justa causa teve uma diminuição mínima de 0,30%. O pedido de demissão obteve um acréscimo de 9,28%, assim não podendo ser o reflexo da nova modalidade de rescisão.

Verifica-se que a rescisão sem justa causa é a mais utilizada nos dois períodos de novembro de 2017 e novembro de 2018, com um total de 1182, em segundo vem o pedido de demissão com 670 realizadas, e por fim a rescisão menos utilizada a por justa causa, com 19 efetuadas. Sendo que ainda no período de novembro de 2018, foram efetuadas 27 rescisões por acordo entre as partes.

Dando sequência às análises, abaixo serão observados os gráficos 3 e 4, ambas referem-se ao gênero feminino, no qual possuem os períodos e os números de rescisões realizadas anteriormente e posteriormente a reforma trabalhista, os quais serão avaliados novamente os meses de março, maio e novembro. No gráfico 3 abaixo, apresenta a as rescisões analisadas doze meses antes da reforma.

Gráfico 3- Antes da Reforma - Feminino

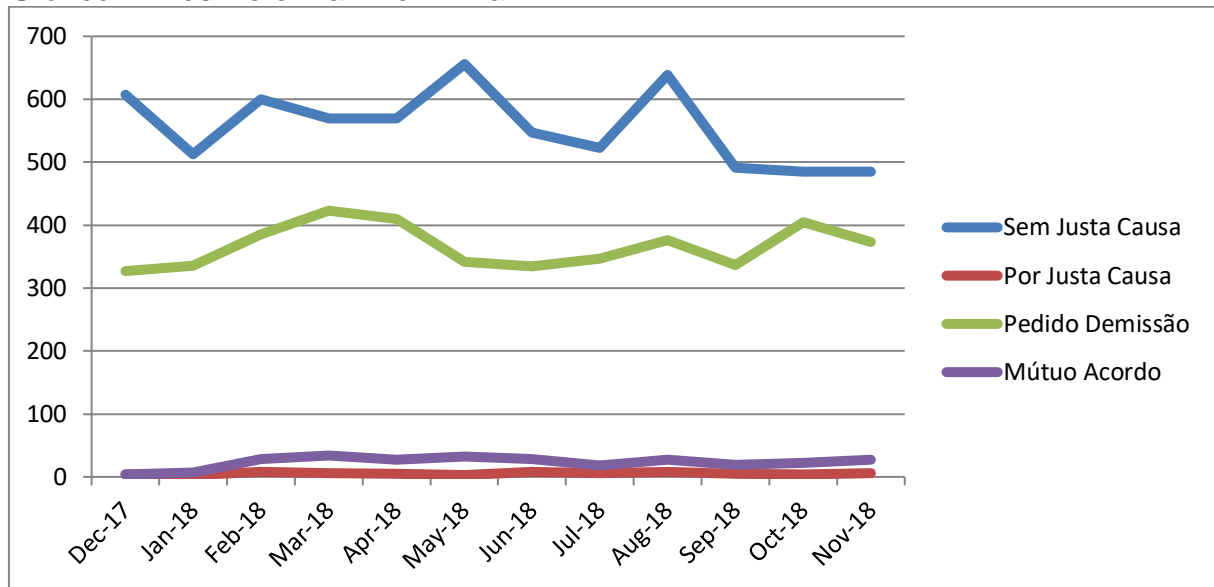


Fonte: elaborado pelo autor.

O gráfico 4, a seguir tem como meio de comparação com a gráfico 3, igual realizada para as tabelas 1 e 2. Será visto qual rescisão teve mais oscilação podendo ser devido a nova modalidade de rescisão implantada na reforma trabalhista de 2017. Serão analisados doze meses antes da reforma e doze meses após a reforma, ocorre também uma diferença do gráfico 3 para a gráfico 4, é que no gráfico 4 possui a nova modalidade de rescisão por mútuo acordo.



Gráfico 4- Pós Reforma - Feminina



Fonte: elaborado pelo autor.

Conforme o gráfico 3, referente ao período de março de 2017, anteriormente a reforma, avalia-se que obteve uma total 948 de rescisões realizadas. No qual 62,24% consiste em rescisões sem justa causa, para as rescisões por justa causa o valor corresponde é de 0,62%. Os pedidos de demissão foram verificados com uma quantidade de 37,14% do total. Nessa competência é possível ver que a rescisão de acordo entre as partes não está presente.

No entanto no gráfico 4 é possível avaliar que possui a nova modalidade de rescisão por acordo entre as partes. Após a reforma trabalhista, na competência de março de 2018, foi avaliado que obteve 1033 rescisões efetuadas naquele período das rescisões que estão sendo analisadas. As rescisões sem justa causa tem um percentual corresponde de 57,06%, já para as rescisões por justa causa foi verificado um percentual de 0,60% do totalizador, os pedidos de demissão constataam um percentual de 42,34% do totalizador, para a rescisão por acordo entre as partes obteve uma quantia de 3,29%.

Assim é possível avaliar a comparação realizada entre as competências de março de 2017 e março de 2018 para o sexo feminino, no qual pode ser reflexo da rescisão por acordo entre as partes nas rescisões sem justa causa e a por justa causa possui um decréscimo de 0,03%. O pedido de demissão obteve um aumento de 5,2%, assim reflexão para nova modalidade.

Verifica-se que nos dois períodos de março de 2017 e março de 2018 para o sexo feminino a rescisão mais utilizada é a sem justa causa com um total de 1160, em segundo vem o pedido de demissão com 775 efetuadas e por ultimo a rescisão por justa causa, com 12 realizadas. No mês de março de 2018, foram realizadas 34 rescisões por acordo entre as partes.

No mês de maio de 2017, antes da reforma trabalhista, obteve um total de 987 rescisões efetuadas. Dentro desse total a rescisões sem justa causa consistem em 61,90%. As rescisões por justa causa consideram 0,40% do total, já os pedidos



de demissão consistem um percentual de 37,70%, referente ao totalizador. Nessa análise não está sendo considerada a rescisão por mútuo acordo.

No período de maio de 2018, posteriormente a reforma trabalhista, foram realizadas 1001 rescisões das analisadas. As rescisões sem justa causa consistem em 65,53% das rescisões efetuadas, a rescisão por justa causa possui 0,30% correspondente ao total, já para os pedidos de demissão tem um percentual de 34,16%. Nessa análise possui a rescisão por acordo entre as partes.

Mediante a comparação realizada entre os meses de maio de 2017 e maio de 2018 do sexo feminino, é possível averiguar o resultado da competência. Assim verificamos que a nova modalidade de rescisão pode ter refletido, nos pedidos de demissão e nas rescisões por justa causa, em que teve uma diminuição de 3,54% para os pedidos de demissões e 0,10% para as rescisões por justa causa. As rescisões sem justa causa apresentam um acréscimo de 3,63%, assim não obtendo o reflexo da nova rescisão por acordo entre as partes. Sendo que obteve uma quantia de 2,6% nessa competência.

Verifica-se que nas competências de maio de 2017 e maio de 2018 a rescisão sem justa causa é a mais utilizada com um total de 1299 para o sexo feminino, em seguida é o pedido de demissão com a quantidade de 714 realizadas no período, e por último a rescisão por justa causa, no qual efetuaram apenas 7. No mês de maio de 2018 foram realizadas 32 rescisões da nova modalidade de rescisão por mútuo acordo.

Na competência de novembro de 2017, antes da reforma trabalhista, conforme o gráfico 3 é possível verificar que foram realizadas uma quantia de 793 rescisões. A rescisão sem justa causa tem 57,63% do total, já as rescisões por justa causa consistem em 1,01%. Os pedidos de demissões possuem uma quantia de 41,63% das rescisões apresentadas. Neste caso não possui a rescisão de acordo entre as partes.

No período de novembro de 2018, de acordo com o gráfico 4 após a reforma trabalhista foram avaliados um total de 864 rescisões realizadas. As rescisões sem justa causa correspondem a 56,13% do totalizador, os pedidos de demissões consistem em uma quantia de 43,18% do total de rescisões realizadas no período, já para as rescisões por justa causa foi avaliado um percentual de 0,69% do total.

De acordo com a comparação efetuada entre as competências de novembro de 2017 e novembro de 2018, é possível avaliar que pode ser o reflexo da rescisão por mútuo acordo nas rescisões sem justa causa e por justa causa, sendo um percentual de diminuição de 1,5% para sem justa causa e uma diminuição de 0,32% para as rescisões por justa causa. Os pedidos de demissões tiveram um aumento de 1,82%, assim não refletindo na rescisão por mútuo acordo. Nessa competência obteve uma quantia de 2,78%.

Desta maneira verifica-se que a rescisão sem justa causa continua sendo a mais utilizada nos dois períodos de novembro de 2017 e novembro de 2018, com total de 969, em segundo com 701, vem o pedido de demissão, e por fim não muito utilizada é apresentado a rescisão por justa causa, com 14 efetuadas. No período de novembro de 2018 foram efetuadas 27 rescisões por acordo entre as partes.

Diante das análises realizadas, é possível identificar que o gênero masculino possui mais rescisões do que o gênero feminino, sendo que ambos possuem altos números de rescisões, não obtendo. As rescisões sem justa causa e pedido de demissão são as mais utilizadas, devido à praticidade de início. A rescisão por justa



causa não tem um numero alto, pois utilização é em momentos extremos, podendo ser eles por agressão, alcoolismo ou furto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme transcrito no decorrer do presente artigo, a rescisão por acordo entre as partes é uma das modalidades de rescisão nova que contribui para o acordo entre empregado e empregador. Sendo que, a partir do momento que a reforma passou a ter vigor, as informações aos órgãos competentes passaram a fiscalizar mais, assim não podendo ter mais alterações da rescisão realizada.

Desta forma a proposta deste estudo era de analisar se ocorrem os reflexos da rescisão por acordo entre as partes nas demais rescisões, após a reforma trabalhista de 2017.

Com relação ao objetivo geral, observa-se que as rescisões avaliadas para comparação poderiam ter alterações podendo ser o reflexo da nova modalidade de rescisão por acordo entre as partes, visto que as análises mostram as quantidades de rescisões altas e a nova modalidade com uma quantidade baixa.

Quanto aos objetivos específicos, em relação ao objetivo “a”, foram apresentados os tipos de rescisões de contrato de trabalho que estão presentes nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), evidenciando as características da nova modalidade de rescisão de contrato conforme a Lei nº 13.467/2017.

Referente ao objetivo “b” verifica-se que o novo modelo de rescisão incluído na reforma trabalhista de 2017 está sendo pouco utilizado, sendo evidenciado na análise pós reforma, trazendo também nessa análise as outras rescisões e o possível reflexo da nova modalidade nas comparações. Acredita-se que com o passar dos anos esse modelo irá ter mais acréscimos na sua utilização, por ser legal e viável para os empregados e empregadores.

Em relação ao objetivo “c”, pode-se avaliar que os fatores associados com a aderência ao novo modelo de rescisão contratual, tem relação às informações aos órgãos competentes que deve ser de maneira clara e correta, buscando o acordo entre empregado e empregador.

Diante do que foi exposto e estudado, comparando três meses antes da reforma e três meses após reforma dos 24 analisados, é possível compreender que a rescisão por acordo entre as partes tem o objetivo de reparar as omissões de informações ao governo e estabelecer uma padronização para o acordo entre ambos empregados e empregador.

Quanto à criação do atual estudo, houve dificuldade no recolhimento de artigos semelhantes, em que grande parte do atual trabalho foi criada com base nas legislações da CLT, bem como, nas informações disponíveis em sites. Foram também utilizados alguns livros, porém com cuidado maior, pois a legislação está em constante mudança.

Ainda vale ressaltar que a rescisão por acordo entre as partes é um novo modelo de rescisão e que ainda pode ser realizada de maneira incorreta e imprudente pelos empregadores. Também há modificações na legislação sobre os tipos de rescisão, desta forma, há como sugestão de estudos futuros, a comparação dessa modalidade de rescisão entre empresas, verificando se a utilização está de maneira correta, seguindo a rigor a legislação e pesquisando se foi uma benfeitoria para os empregados e empregadores a nova reforma trabalhista.



REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas Trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: Cenofisco Editora, 2011.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. **Mútuo consentimento: considerações sobre o distrato trabalhista**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, 2019.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: MÉTODO, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Sao Paulo: Ltr, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Sao Paulo: Ltr, 2014.
- FERREIRA, Ana Paula; SANTOS, Milena Sanches Tayano. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 3. ed. Sao Paulo: IOB, 2005.
- FERREIRA, Jiva Sacramento. **Rescisão contratual por mutuo acordo**, 17 de julho de 2018. Migalhas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI283837,91041-Rescisao+contratual+por+mutuo+acordo>. Acesso em: 30 Set. 2019.
- FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo20121/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo : Atlas, 2008.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
- KÜLZER, José Carlos. *Et al.* **Direito do trabalho efetivo**. São Paulo: LTr, 2013.
- LAPORTA, Tais. **Nova Lei Trabalhista 2017, Flexibilidade de Férias**. Rio de Janeiro: RJ, 2017.



LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual a responsabilidade social**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

MOURA, Marcelo. **Reforma Trabalhista – Comentários a Lei 13.467/2017**. Bahia: Juspodivm. 2018.

NASCIMENTO, Maria Eugênia Arantes do; SOUZA, Thalita Cristina. **Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil**. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

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

NOLETO, Eliezer de Queiroz. CLT: **Consolidação das leis do trabalho Brasília: Câmara dos Deputados**. Edições Câmara, 2018.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 45. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 46. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.



SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **Curso de direito Processual do Trabalho**. 40. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

SARAIVA, Editora; CÉPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias Da. CLT Saraiva e **Constituição Federal**. 50. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SARAIVA, Editora; CURIA, Luiz Roberto. **CLT Saraiva e Constituição Federal**. 50. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PLANALTO. **Decreto de Lei nº 5.453**, de 01 de maio de 1943. Consolidações das Leis de Trabalho, Arts. 442º, 452º, 482º, 483º. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 8.036**, de 11 de maio de 1990. Fundo De Garantia. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 62**, de 05 de junho de 1935. Rescisão sem Justa Causa. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm. Acesso em: 08 Out. 2019.

PLANALTO. **CON/1998**, de 05 de outubro de 1988. Constituição Federal, Art 7º, Inciso XIII. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 Out. 2019.

PLANALTO. **Decreto de Lei nº 1.535**, de 15 de abril de 1977. Férias, Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del1535.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Decreto de Lei nº 4.090**, de 13 de julho de 1962. 13º Salário, Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Decreto de Lei nº 6.514**, de 22 de dezembro de 1977. Segurança do Trabalho, Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Decreto de Lei nº 229**, de 28 de fevereiro de 1967. Consolidações das Leis de Trabalho, Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 605**, de 05 de janeiro de 1949. Descanso Semanal Remunerado. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm. Acesso em: 07 Out. 2019.



PLANALTO. **Lei nº 9.601**, de 21 de agosto de 1998. Consolidações das Leis de Trabalho. Art. 451°. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Consolidações das Leis de Trabalho. Art. 402° a 433°. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Consolidações das Leis de Trabalho. Arts 1° a 22°. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 30 Set. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Consolidações das Leis de Trabalho. Altera os Arts. 58°, 75°, 134°, 394°, 443°, 477°, 484°, 545° e 620°. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 Set. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 6.019**, de 03 de janeiro de 1974. Consolidações das Leis de Trabalho, Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PLANALTO. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Consolidações das Leis de Trabalho, Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 05 Out. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

TROMBKA, Ilana. Consolidação das leis do trabalho – **CLT e normas correlatas**. **Coordenação de Edições Técnicas Brasília**: Senado Federal, 2017.