



PAMELLA CARDOSO MARTINS

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017: UMA ANÁLISE DO NÍVEL DE
CONHECIMENTO DOS COLABORADORES DA C&E CONTABILIDADE –
ESTUDO DE CASO.**

Ji-Paraná
2019

PAMELLA CARDOSO MARTINS

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017: UMA ANÁLISE DO NÍVEL DE
CONHECIMENTO DOS COLABORADORES DA C&E CONTABILIDADE –
ESTUDO DE CASO.**

Artigo apresentado no curso de Ciências Contábeis, na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Esp. Silvia Masson Trescher de Souza.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP

M 379 Martins, Pâmella Cardoso

Reforma trabalhista de 2017: Uma análise do nível de conhecimento dos colaboradores da C&E contabilidade – estudo de caso/ Pâmella Cardoso Martins - Rondônia, 2019.

31 p.

Orientadora: Professora Esp. Silvia Masson Trescher de Souza.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) Centro Universitário São Lucas, curso de Ciências Contábeis, 2019.

1. Contabilidade. 2. Reforma trabalhista. 3. Estudo de caso 4. CLT. I. Souza, Silvia Masson Trescher de.

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Dávilla V.O. da Silva CRB11/954

PAMELLA CARDOSO MARTINS

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017: UMA ANÁLISE DO NÍVEL DE
CONHECIMENTO DOS COLABORADORES DA C&E CONTABILIDADE –
ESTUDO DE CASO.**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharela em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Esp. Silvia Masson Trescher de Souza.

Ji-Paraná, Rondônia, 24 de Junho de 2019.

Resultado: (x) Aprovada – () Reprovada – Nota Final: _____

BANCA EXAMINADORA

_____ Prof. Esp. Elias Caetano da Silva	Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP
_____ Profa. Ma. Marlene Muniz O. Pilenghy	Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP
_____ Prof. Esp. Silvia Masson T. de Souza	Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

Ji-Paraná
2019

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: UMA ANÁLISE DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS COLABORADORES DA C&E CONTABILIDADE – ESTUDO DE CASO.¹

Pâmella Cardoso Martins²

RESUMO: As leis que regiam o trabalho foram surgindo no decorrer da história de forma individual, de acordo com a necessidade dos fatos que iam ocorrendo. Só então, em 1943 que surgira a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, onde em um único diploma foram unificadas todas as leis relacionadas ao trabalho. Ao longo da história, várias foram as modificações sofridas na CLT, quando por fim em 13 de julho de 2017, surge a Lei 13.647 conhecida como Reforma Trabalhista. E mediante a isso, o objetivo geral deste artigo é mensurar o nível de conhecimento a respeito do tema, pelos colaboradores da C & E Contabilidade. E para que fosse possível alcançar este objetivo, foi necessária a aplicação de um questionário com os principais, mais relevantes e polêmicos pontos que envolvem a Reforma Trabalhista. Percebe-se então, certa unanimidade na opinião dos empregados de que o benefício maior dessa alteração da CLT deu-se apenas aos empregadores principalmente quando se fala da prevalência do Acordado sobre o Legislado, ou seja, flexibilizando as relações de trabalho. No entanto grande parte dos trabalhadores acreditam que as empresas se utilizarão deste ponto e focarão apenas no interesse próprio.

Palavras chaves: Colaboradores; Consolidação das Leis do Trabalho; Reforma Trabalhista.

LABOR REFORM OF 2017: AN ANALYSIS OF THE LEVEL OF KNOWLEDGE OF C & E COLLABORATORS ACCOUNTING - CASE STUDY

ABSTRACT: The laws that governed the work appeared throughout the history of the individual, according to the necessity of the facts that were happening. Only then, in 1943 came the Consolidation of Labor Laws - CLT, where in a single law were unified all laws related to work. Throughout history, several were the modifications suffered in the CLT, when finally in 13 of July of 2017, appears the Law 13.647 known as Labor Reform. And through this, the general objective of this article is to measure the level of knowledge about the subject, by the employees of C & E Accounting. And in order to achieve this goal, it was necessary to apply a questionnaire with the main, most relevant and controversial points that involve the Labor Reform. There is a certain unanimity in the opinion of the employees that the greatest benefit of this change in CLT occurred only to employers, especially when it comes to the prevalence of the Agreed over Legislation, that is, to make working relations more flexible. However most workers believe that companies will use this point and focus only on self-interest.

Keywords: Contributors; Consolidation of labor laws; Labor Reform.

1. INTRODUÇÃO

Será abordado neste capítulo a questão da pesquisa, demonstrando os impactos trazidos com a reforma trabalhista elencando os objetivos geral e específicos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

¹ Artigo apresentado no curso de graduação em Ciências Contábeis do Centro Universitário São Lucas como Pré-requisito para conclusão do curso, sob orientação da professora. Esp. Silvia Masson Trescher de Souza E-mail silviatrescher@gmail.com

² Pâmella Cardoso Martins, bacharelanda em Ciências Contábeis do Centro Universitário São Lucas, 2019. paam_cardoso@hotmail.com

1.1. TEMA E QUESTÃO DA PESQUISA.

No ano de 2017, precisamente em 13 de julho, após diversas discussões, protestos e alterações, o Brasil presenciava um feito histórico. Foi aprovada a polêmica Lei 13.467, popularmente conhecida como Reforma trabalhista, instrumento que alterava diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, possibilitando que surgisse novos aspectos dentro do Direito Trabalhista. Dentre as diversas alterações ocorridas, podemos dividi-las em cinco subtemas para uma melhor percepção das alterações: Flexibilização nas relações de trabalho, sobrevivência dos sindicatos, acordos coletivos e individuais, condições de trabalho e justiça do trabalho.

A reforma trabalhista, polêmica e instrumento de diversos protestos desde a sua criação ainda apenas como um projeto de Lei, não foi vista com bons olhos por alguns magistrados da justiça do trabalho e os mesmos chegaram a levantar alguns pontos de discordância contidos no texto da nova lei, como por exemplo, o acordo de compensação de jornada através de acordo individual, além de outros pontos ora discutidos. E além dos magistrados, por se tratar de um instrumento de interesse social, houve discordância por parte de uma grande massa na sociedade, porém o presidente da época assegurou que poderiam ser alterados alguns pontos que causassem conflitos por meio de medidas provisórias.

As mudanças trazidas pela nova lei, fatidicamente, podem resultar em consequências danosas aos empregados. Entretanto, muitos acreditam na necessidade da nova lei para que haja uma atualização da CLT, considerando que esta, surgiu em 1943, onde a realidade trabalhista da época, não se pode equipar ao mundo atual que sofrera ao longo dos anos, diversas mudanças e não se pode mais falar em relações de trabalho como se falava à época.

Vale ressaltar que este estudo, além de buscar o conhecimento de um determinado grupo em relação à reforma trabalhista, também se prestou a identificar os pontos que mais causava discussão entre os envolvidos.

Mediante ao exposto, cabe a seguinte pergunta: Qual o nível de conhecimento dos empregados em relação às alterações trazidas com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017?

1.1.1. Objetivos da pesquisa

O objetivo geral do trabalho consiste na mensuração do nível de conhecimento dos colaboradores da C&E Contabilidade em relação a Reforma Trabalhista de 2017, e para atingir este objetivo, tem-se os seguintes objetivos específicos:

Elencar as principais mudanças trazidas com a reforma trabalhista;

Mensurar através de ferramentas específicas, como questionário e entrevistas pessoais, o conhecimento dos colaboradores da C&E Contabilidade em relação a Lei 13.647/2017;

Buscar informações acerca da opinião dos trabalhadores nos pontos que geraram protestos e discórdias no âmbito social e jurídico.

1.1.1.1. Justificativa

Após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista em novembro de 2017, muito se viu e se ouviu falar nas discordâncias e divergências de opiniões que se dividiam em torno da questão, onde uns acreditavam ser um grande passo para o desenvolvimento econômico e social, enquanto outros militavam e protestavam contra as alterações trazidas pela reforma, uma vez, que assim como acontece com outras reformas propostas pelo poder público, sempre que isso vem à tona, gera certo desconforto e insegurança na sociedade trabalhadora.

A CLT hoje é um instrumento defasado se comparado à época em que foi criada, considerando que a estrutura do mercado trabalhista em 1943 era absolutamente diferente do modelo atual, além do que, a utilização e aplicação dessas leis não se limitam apenas a quem dela se utiliza, mas também serve como base de utilização pedagógica para a comunidade, causando grande repercussão social.

1.1.1.2. Estrutura do estudo

A introdução, logo após, fundamentação teórica, método utilizado na pesquisa, análise dos dados coletados através da pesquisa e conclusão. A introdução traz a ideia de tudo que será abordado no decorrer do trabalho. A

fundamentação teórica demonstra a revisão literária das mudanças sofridas na CLT. Posteriormente, explanam-se os métodos utilizados na pesquisa e finaliza com um histórico do conhecimento dos trabalhadores coletadas ao longo do trabalho.

1.1.1.3. Mudanças e evolução das leis trabalhistas

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, durante o período do estado novo, regime político criado pelo próprio presidente em 1937, e consistiu em unificar toda a legislação trabalhista então existente no Brasil.

Embora a CLT ao longo dos anos tenha sofrido diversos ajustes de redação e até mesmo mudanças estruturais nas leis trabalhistas, para muitos críticos, ela era considerada como arcaica e ultrapassada. Daí surge à proposta de atualização e alteração de certos pontos da legislação, proposta pelo governo federal.

A Lei 13.467/2017 popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, além dos motivos ora propostos relacionados à desatualização da CLT, integrava um pacote de reformas avaliadas como necessárias para a retomada do desenvolvimento econômico do país e contenção de gastos públicos.

Mediante as diversas discussões políticas que ocasionaram a proposta do governo, houve vários ajustes e retificações em relação à proposta inicial e, por fim, o congresso nacional chegou a um consenso e a lei foi sancionada em 07/2017, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017.

A reforma trabalhista propôs grandes mudanças na lógica das relações de emprego, e neste novo cenário proposto pela Lei, algumas mudanças impactaram diretamente na vida tanto do empregado, quanto do empregador.

Serão abordadas no decorrer deste trabalho, as diversas mudanças sofridas na CLT através da Reforma Trabalhista de 2017, avaliando o nível de conhecimento dos profissionais do escritório C&E Contabilidade Eireli acerca do tema proposto.

Com a criação da CLT, tanto os empregados quanto os empregadores, obtiveram maior segurança jurídica ao firmarem contratos de trabalho.

1.1.1.4. CLT - Consolidação Das Leis Do Trabalho e a Reforma Trabalhista

A consolidação das leis do trabalho é um dos marcos da história legislativa do Brasil. Através da CLT, as relações de trabalho que outrora eram regidas por diversas leis específicas para cada caso, passaram a ser embasadas em apenas um instrumento legal.

A CLT ao longo dos anos, com a necessidade de adequações devido as mudanças e avanços do mercado de trabalho, sofreu várias alterações com a finalidade de suprir a demanda de se atender juridicamente as relações de trabalho.

Por fim, em 13 de julho de 2017, surgiu no âmbito jurídico nacional a Lei 13.467, intitulada de Reforma trabalhista, sendo esta, a mais importantes das alterações e atualizações já sofridas pela CLT. A Reforma Trabalhista, alterou diversos pontos importantes da CLT, principalmente no que concerne a flexibilização das relações entre empregados e empregadores, e temos como exemplo, um dos pontos que mais se gerou e gera discussão no universo jurídico: A sobrevivência os Sindicatos Trabalhistas. A Lei 13.467/17, altera o que diz na CLT que outrora impunha o desconto da contribuição sindical de um dia de trabalho do funcionário, a contribuição sindical patronal anual, e a homologação nos sindicatos, de rescisões de contrato de trabalho para empregados que trabalhassem mais de um ano na mesma empresa.

Além desse ponto polêmico, outros também foram e ainda são levantados em discussões jurídicas, levando em consideração que a instabilidade das informações das Leis, deixam lacunas para embates judiciais, provocando assim, certa insegurança jurídica, como menciona o Advogado Trabalhista Rodrigo Takano em entrevista à revista Veja publicado em 20 de abril de 2018, que naquele momento, discutia sobre o fim da Medida Provisória 808 que regulamentava a Reforma Trabalhista, porém perdeu sua validade em Abril de 2018.

Outro ponto que tem gerado diversas discussões é a limitação do valor da indenização por danos morais que até então não existia critério objetivo para definir, nem limitação nos valores das indenizações causadas por esses danos. A Reforma Trabalhista, estabeleceu um limitador mínimo e máximo que será definido obedecendo aos critérios de dano Leve, Médio, Grave e Gravíssimo, podendo o valor da indenização variar de 03 a 50 vezes o último salário percebido pelo trabalhador.

Diversos trabalhadores também se sentiram prejudicados quando souberam da alteração relativa ao tempo de deslocamento até o local de trabalho (Horas In

Itinere), que após diversas controvérsias em torno desse tema o Tribunal Superior do Trabalho consolidou sua jurisprudência através da Súmula nº 90, cuja redação é a seguinte:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993) V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-I - inserida em 20.06.2001).

Porém, houve descontentamento dessa consolidação por parte da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, e vale ressaltar aqui o que foi proferido pelo Exmo. Juíz Hemut A. Schaarschmidt:

A visão moderna do direito do trabalho é incompatível com o reconhecimento de horas in itinere. O transporte assegurado pela empresa ao empregado deve ser aplaudido ao invés de onerá-la ainda mais, o que não se sustenta nem legal nem socialmente, porquanto os lugares de difícil acesso ou 'não servidos por transporte regular' deixam de sê-lo diante da condução oferecida. Ademais, conflita com o bom senso jurídico o inexplicável entendimento de que empregados que se valham não raro de mais de uma condução para alcançar o seu local de trabalho não sejam beneficiados com a jornada in itinere, enquanto é reconhecida àqueles que são transportados das suas casas até o local de trabalho, em condução especial. Ac. TRT 12ª Reg. 2ª T (Proc. 3308/91), Rel. Juiz HEMUT A. SCHAARSCHMIDT, SYNTHESIS nº 16/93, p. 252)".

E o que ficou fixado e estabelecido é que o tempo de deslocamento do empregado ao posto de trabalho e para o retorno seria, segundo esposado no artigo 58 da Lei 13.467/2017, "caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador".

Foram citados apenas os pontos de maior destaque e que causaram diversos protestos e discussões após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

As empresas em geral, e em especial os escritórios contábeis, enfrentaram logo após a entrada em vigor da Lei, grandes impasses devido ao considerável número de questionamentos e reclamações principalmente por parte dos empregados referente a alguns itens da Reforma que por desconhecimento ou até mesmo falta de informações, os deixaram inseguros, pois embora, a intenção do legislador fosse positiva em relação à flexibilização e avanço das relações de trabalho a fim de beneficiar os envolvidos no processo, nota-se que em diversos momentos ao observar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, há um descontentamento ou discordância por parte de algum dos agentes que se utilizam desta Lei, que ao se sentirem prejudicados, baseiam-se nas lacunas já mencionadas anteriormente, para trazer à tona, discussões que vão servindo como base para outros processos comuns.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais de departamento pessoal, são as diversas interpretações que a Lei 13.467/17 provocou. Enquanto determinadas assessorias jurídicas emitiam alguns pareceres dos questionamentos levantados, outras mostraram diferentes entendimentos, sendo necessário a aplicação do bom senso para certas tomadas de decisão em procedimentos e rotinas do Departamento Pessoal.

1.1.1.5. Princípios do direito do trabalho

Os princípios exercem uma função fundamental jurídico. Desse modo, os princípios jurídicos de determinado ramo do direito, como o direito do trabalho, têm sua autonomia científica reconhecida. O direito do trabalho possui princípios próprios, que desempenham funções essenciais para interpretação e aplicação do direito do trabalho (GARCIA, 2013).

Os princípios são utilizados principalmente em casos que necessitam de interpretação e aplicação da lei, e neste sentido, muitas decisões do Poder Judiciário são fundamentadas e amparadas pelos princípios.

- **PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO:** Conforme o princípio protetor, a regra é proporcionar uma forma de compensar ou equilibrar a autoridade econômica do empregador em relação ao empregado. Este princípio é um reconhecimento

concedido ao empregado como forma de proteção ao trabalhador por aplicação da lei (MARTINS, 2014).

Princípio que garante proteção à parte mais vulnerável da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador;

- **PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE:** Forma com que de fato o serviço foi realizado.

De acordo com Martins (2014, p. 38) “No direito do trabalho valem mais os fatos do que o constante de documentos. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.”.

- **PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE:** Possui como 20 características essencial a regra de que os contratos de trabalho sejam por prazo indeterminado, ou seja, a regra é que haverá a continuidade de relação de emprego e a exceção são os contratos por prazo determinado, como os contratos temporários (MARTINS, 2014). Consiste em oferecer segurança ao trabalhador, e sua principal característica é a regra de que os contratos de trabalho sejam por tempo indeterminado com exceção dos contratos temporários e os já firmados com prazo determinado.

- **PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE de Direitos:** Neste princípio, é vedado ao trabalhador a renúncia de qualquer direito estabelecido em lei independentemente da situação econômica e financeira da empresa.

Vale ressaltar que eventual renúncia de direitos por parte do trabalhador não terá qualquer validade, podendo a renúncia ao direito ser discutida judicialmente (MARTINS, 2014).

- **PRINCÍPIO DA BOA-FÉ:** Princípio que ressalta a lealdade e idoneidade tanto do trabalhador quanto do empregador nas prestações de serviços. Conforme Barros (2013, p. 147) “O fundamento da boa-fé consiste em opor valores éticos com objetivo de evitar os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico.”.

- **PRINCÍPIO DA IGUALDADE:** De acordo com Constituição Federal de 1988 todas as pessoas que estejam em território brasileiro devem ser tratadas de forma igual, não podendo haver qualquer espécie de discriminação (BRASIL, 1988).

2. PRINCIPAIS MUDANÇAS TRAZIDAS COM A REFORMA TRABALHISTA

O grande fator que se destaca na criação da Reforma Trabalhista, é a flexibilização das relações de trabalho, onde o que mais prevalece é aquilo que é acordado entre empregado e empregador, tornando mais fácil os acordos individuais e coletivos.

A reforma trabalhista reconheceu a autonomia entre patrões e empregados para que ajustassem o que fosse mais conveniente e justo para ambos.

Os direitos dos trabalhadores regidos pela CLT não foram atingidos com a reforma trabalhista, a flexibilização apenas permitiu que houvesse mais diálogo entre as partes em questões como jornada de trabalho, teletrabalho e compensação de horas.

A seguir será apresentado as mudanças mais importantes trazidas com a reforma.

2.1. PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

O período de gozo de férias, visa proporcionar ao empregado um descanso, não havendo prestação de serviço durante este período.

Para adquirir o direito a 30 dias de férias, o trabalhador precisa ter trabalhado durante 12 meses, o chamado Período Aquisitivo. Vale ressaltar, que as faltas de comparecimento ao trabalho, poderá reduzir os dias de direito de gozo de férias conforme segue tabela a seguir:

Quadro 1 – Tabela de Férias em Função de Faltas não Justificadas

Dias de Gozo de Férias	Faltas Injustificadas no Período Aquisitivo
30 dias	Até 5 faltas
24 dias	De 6 a 14 faltas
18 dias	De 15 a 23 faltas
12 dias	De 24 a 32 faltas

Fonte: Retirado do site:

http://auditecma.com.br/downloads/Tabelas_Praticas/TabeladePagamentodeFeriasProporcionais.htm

Acima de 32 faltas dentro do período aquisitivo, o empregado perde o direito às férias.

Conforme o § 1º, do artigo 134 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, não podendo um dos períodos ser inferior a 14 dias, e os demais não podendo ser inferiores a 5 dias cada um. A conversão em 1/3 das férias em abono pecuniário permaneceu inalterada.

Outra mudança relevante nessa questão no § 3º do artigo 134 estabelece “É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou descanso semanal remunerado.”. (BRASIL, 2017).

Percebe-se que a citada mudança flexibilizou as relações intertrabalhistas, isto é, entre empregado e empregador no tocante ao gozo das férias, o que não se observava na legislação outrora em vigor.

2.1.1. Compensações de horas extras

Através de acordo individual ou coletivo firmado entre empregado e empregador, as horas extraordinárias realizadas, não serão necessariamente convertidas em remuneração. Estas poderão ser compensadas com folgas.

Conforme escreveu Garcia (2013, p. 909) “Deve-se observar o limite máximo de duas horas prorrogadas por dia, para não expor o empregado a longas prorrogações de jornada, causando-lhe prejuízo à sua saúde e segurança do trabalho”.

Antes da Reforma Trabalhista as horas extras acumuladas em Banco de Horas tinham o prazo de até 1 ano para serem compensadas. Porém, o § 5º e 6º do art. 59, alterado pela lei 13.467/2017, fixou esse limite, tendo reduzido o prazo de compensação das horas excedentes para, no máximo, 06 meses.

2.1.1.1. Horas in itinere

As horas in itinere, são as horas de deslocamento do empregado de sua residência até o local de trabalho, que antes era computado dentro da jornada de trabalho (artigo 58 § 2º).

Com a mudança na legislação o tempo dispendido entre casa-trabalho e trabalho-casa, deixou de ser considerado jornada de trabalho, pois acaba onerando as empresas sem a devida contraprestação do serviço.

2.1.1.2. Jornada de trabalho

A Jornada de trabalho é definida no momento da contratação.

A duração da jornada de trabalho é baseada na apuração do salário-hora que é de 220 horas mensal e 44 horas semanal (CAVALCANTE e NETO, 2013).

Com a reforma trabalhista, as jornadas poderão ser definidas em acordo individual ou coletivo, atendendo as necessidades do empregador e trabalhador.

2.1.1.3. Jornada de trabalho 12x36

A jornada de trabalho 12x36 antes da reforma trabalhista era permitida apenas para modalidades de trabalho específicos como profissionais da saúde, vigilantes entre outros.

Com a reforma, este tipo de jornada passou a ser válido para qualquer tipo de atividade que poderá ser acordada individualmente.

2.1.1.4. Trabalho intermitente

Esta é a nova modalidade de trabalho incluído na CLT através da reforma trabalhista conforme artigo 452-A incluído pela Lei 13.467/2017:

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

Considera-se como trabalho intermitente, o trabalho com subordinação realizado de forma não contínua ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade.

O pagamento da prestação de serviço se dará da seguinte forma, conforme consta no artigo 452-A § 6;

- ✓ Remuneração;

- ✓ Férias proporcionais acrescidas de um terço constitucional;
- ✓ Décimo terceiro salário proporcional;
- ✓ Descanso semanal remunerado e;
- ✓ Demais adicionais legais.

Aceito o contrato de trabalho intermitente, a parte que descumprir o pactuado sem justificativa, a lei determina um pagamento como forma de punição à outra parte, no prazo de 30 dias, uma multa de 50% da remuneração que seria contratada. (BRASIL, 2017).

2.1.1.5. Teletrabalho (home office)

Outra modalidade de trabalho incluído pela Reforma trabalhista de 2017, foi o Teletrabalho, que consiste na prestação do serviço fora das dependências da empresa, importando apenas ao empregador, o resultado final da atividade desenvolvida.

De acordo com alguns autores, o teletrabalho possui vantagens e desvantagens tanto para o trabalhador como para o empregador. O trabalhador não terá custos com deslocamento até o local de trabalho, bem como terá tempo disponível para realização de outras tarefas, além do estar no conforto do seu lar. Porém, este também não contará com a presença de colegas de trabalho para a troca de experiências, etc. Para o empregador, essa forma de trabalho reduzirá seu custo com empregados, mas há a desvantagem das confidencialidades das informações.

De acordo com o artigo 75-C da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

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

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

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

2.1.1.6. Terceirização

Na terceirização, a empresa poderá atribuir suas atividades ou parte dela à outra empresa prestadora de serviços e objetiva na redução de custos para a

empresa e maior qualidade na prestação de serviços, além de se isentar da responsabilidade e ônus trazidos com o corpo funcional e mão de obra, pois nessa modalidade, os trabalhadores são de responsabilidade da empresa contratada, e desta forma, o conceito de subordinação e pessoalidade são de responsabilidade da empresa terceirizada.

2.1.1.7. Trabalho de empregada gestante ou lactante

A empregada gestante ou lactante, só poderá ser afastada do trabalho em local insalubre, com grau máximo, enquanto durar a gestação sendo obrigada a apresentar o atestado de saúde, emitido por médico da empregada (BRASIL, 2017). Através da reforma trabalhista foi permitido que as gestantes trabalhassem em locais com insalubridade média ou mínima, salvo se houver atestado médico recomendando o afastamento da empregada.

De acordo com artigo 394-A da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. §3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

2.1.1.8. Rescisão do contrato de trabalho

A Rescisão do contrato de trabalho, poderá acontecer por iniciativa do empregado ou dispensa pelo empregador.

Existem algumas formas de rescindir os contratos de trabalho, como pedido de demissão pelo empregado, demissão sem justa causa por iniciativa do

empregador, demissão por justa causa, encerramento de contrato por prazo determinado.

Com a Reforma trabalhista, surgiu mais uma modalidade de rescisão do contrato de trabalho: A rescisão por acordo mútuo.

Nesta modalidade, empregador e empregado, celebram um acordo com a concordância das partes onde o empregador ao invés do pagamento da Multa rescisória sobre o FGTS de 50% do saldo já existente, pagará apenas 20%. Além disso, deverá pagar ao empregado metade do aviso prévio, caso este seja indenizado. As demais verbas, deverão ser pagas na sua integralidade. Já o empregado, poderá movimentar 80% do saldo do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego.

O prazo para pagamento da rescisão, antes da Reforma Trabalhista, era de 10 dias após o desligamento do empregado na respectiva empresa empregadora. Referida rescisão era somente no caso de dispensa do empregado sem justa causa, de forma indenizatória.

Por outro lado, o prazo de pagamento das rescisões de dispensa sem justa causa e pedido de demissão, ambos trabalhados, era de 24 horas úteis.

Com a reforma trabalhista, o prazo passou a ser de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias aplicando-se a qualquer modalidade de rescisão.

Quadro 2 – Comparativo da Reforma Trabalhista

COMPARATIVOS DA REFORMA TRABALHISTA	
TRABALHADOR AUTÔNOMO	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Trabalhador autônomo tradicional. Ex.: eletricitista, encanador, etc.	Independente do tipo de atividade. Sem qualquer direito trabalhista
TERCEIRIZAÇÃO	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Apenas pode terceirizar atividade meio	Pode terceirizar qualquer tipo de atividade-meio e atividade-fim.
	Terceirização quarentena poderão contratar seus empregados demitidos somente após 18 meses.
TRABALHO EMPREGADO GESTANTE OU LACTANTE	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Deve ser afastada em local insalubre	Poderá trabalhar em atividade insalubre com grau mínimo ou médio, com atestado seu médico.
Para amamentação, a mulher terá direito duas horas de descanso especiais, de meia hora cada um	Amamentação acordo individual entre a mulher e o empregador.
TRABALHO INTERMITENTE	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Sem previsão anterior	Um novo contrato é remunerado por horas a prestação de serviço, com subordinação e não é contínua, tem proteção trabalhista, o trabalhador terá mesmo direito que o contrato de trabalho indeterminado, terá a remuneração por hora com mesmo valor do trabalhador permanente na mesma função. As partes que descumprir sem justificativa, terá uma punição 50% da remuneração contratada.
TELETRABALHO	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Não existia previsão em lei	Contrato de trabalho individual, trabalho distancia da empresa. Não haverá direito horas extras e adicionais noturnos. O empregador define as normas específica, mas que ficará com os custos do empregado, especificando no contrato escrito.
REGISTRO DO EMPREGADO	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
O empregado não registrado ficará sujeita a multa de valor de R\$ 402,53, por empregado não registrado.	Por cada empregado não registrado ficara sujeita a multa no valor de R\$ 3.000,00, acrescido de igual valor em cada reincidência.
Em cada reincidência, a multa será acrescida de igual valor.	Quando se tratar de Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte o valor da multa será de R\$ 800,00.
PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA PARA ATENDER INTERESSE PESSOAL	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Não existia previsão em lei.	O tempo que o empregado esta na empresa, mas não trabalhando como: I práticas religiosas; II descanso; III lazer; IV estudo; V alimentação; VI atividades de relacionamento social; VII higiene pessoal;

	VIII troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa
	Não será considerado como tempo de serviço.

JORNADA DE TRABALHO	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Duração de horas 44 semanais com máximo 8 horas diária	Possibilidade de jornada diferentes de 8 horas com limite de 12 horas diárias, 44 horas semanais (acordo individual).

JORNADA DE TRABALHO 12X36	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Esta jornada estabelecida para os vigilantes, porteiros e área da saúde.	Indenizar o intervalo de descanso;
	O pagamento já abrangerá os domingos e feriados trabalhados;
	Trabalho noturno após 5 horas;

INTERVALO INTRAJORNADA	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Trabalho que excediam seis horas deveria ter no mínimo uma hora de descanso/alimentação	Poderá ter trinta minutos via ACT ou CCT.
	Caso o intervalo para o descanso não seja observado, o funcionário terá direito 50% de acréscimo sobre o valor remuneração da hora normal de trabalho.

RESCISÃO CONTRATUAL	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Era obrigatória a homologação da rescisão. O pagamento da rescisão era ao 1º dia útil imediato ao término do contrato e aviso-prévio trabalhado e ao 10º dia, no caso de ausência do aviso-prévio, indenização deste ou dispensa.	Homologação deixa de ser Obrigatório.
	O pagamento da rescisão é 10º dia para termino de contrato de trabalho para todas as modalidades.
	Acordo aviso prévio indenizado, sendo pago metade do aviso e assegura movimentação de 80% do FGTS.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Obrigatória	Contribuição sindical, desde a previa e expressamente autorizada.
	Facultativa.

DEMANDAS TRABALHISTAS	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era parte sucumbente objeto da perícia, salvo beneficiária de justiça gratuita.	A responsabilidade de pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.
	O empregado tem comparecer na audiência caso não compareça paga os custos do processo.
	Quem perde a causa terá que pagar entre 5% a 15% para honorária sucumbência para o advogado.
	Se for da justiça gratuita, o credito obtidos dos outros processos para pagar as despesas.
	Má-fé 1% a 10% da causa.

DEMANDAS TRABALHISTAS	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era parte sucumbente objeto da perícia, salvo beneficiária de justiça gratuita.	A responsabilidade de pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.
	O empregado tem comparecer na audiência caso não compareça paga os custos do processo.
	Quem perde a causa terá que pagar entre 5% a 15% para honorária sucumbência para o advogado.
	Se for da justiça gratuita, o crédito obtidos dos outros processos para pagar as despesas.
	Má-fé 1% a 10% da causa.
HORAS IN ITINERE	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
O tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando a localidade seja de difícil acesso ou não servida de transporte público, e o empregador fornecer o transporte, é computado como jornada de trabalho	O tempo utilizado de transporte, ainda que fornecido pelo empregador, não será computada como jornada de trabalho.
COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Compensação de horas era semanal via acordo coletivo ou individual.	Compensação de horas no mês acordo individual.
Banco de horas era anual via ACT ou CCT	Banco de horas compensação no período máximo 6 meses, acordo individual.
FÉRIAS	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
30 dias com a possibilidade de dividir em, no máximo, duas vezes, sendo uma delas não inferior a 10 dias.	30 dias, divididas em até três vezes. Sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.
EQUIPARAÇÃO SALARIAL	
ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Sendo idêntica a função, todo trabalho igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, correspondera igual o salário.	Sendo idêntica a função, todo trabalho igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, correspondera igual o salário.
Diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos.	Diferença de tempo de serviço não seja superior a quatro anos e o tempo na função não seja superior a 2 anos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram elaboradas 12 (Doze) questões e aplicadas a todos os colaboradores do escritório para que se pudesse mensurar o nível de conhecimento em torno da Reforma Trabalhista de 2017; Especificamente neste escritório, sempre houve discussões acerca de temas importantes e relevantes que pudessem impactar na rotina de trabalho do escritório, fato este, que resultou em um número elevado de colaboradores que detinham considerável conhecimento sobre a Reforma Trabalhista ainda que não fizessem parte do Departamento Pessoal e Recursos Humanos.

1 - Qual seu nível de escolaridade?

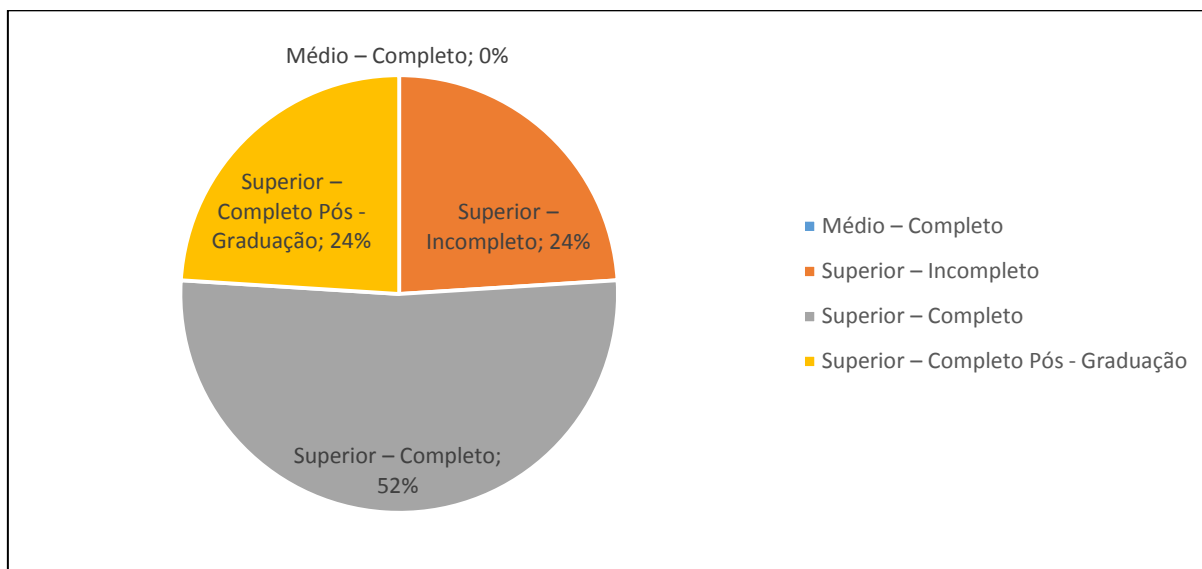


Gráfico 1: Formação acadêmica dos Entrevistado.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Por meio da aplicação do questionado pode-se constatar que 24% dos entrevistados possuem formação acadêmica completa, 24% possuem formação acadêmica em incompleta e 52% possuem pós graduação.

2 - Qual o departamento em que trabalha no escritório de contabilidade?

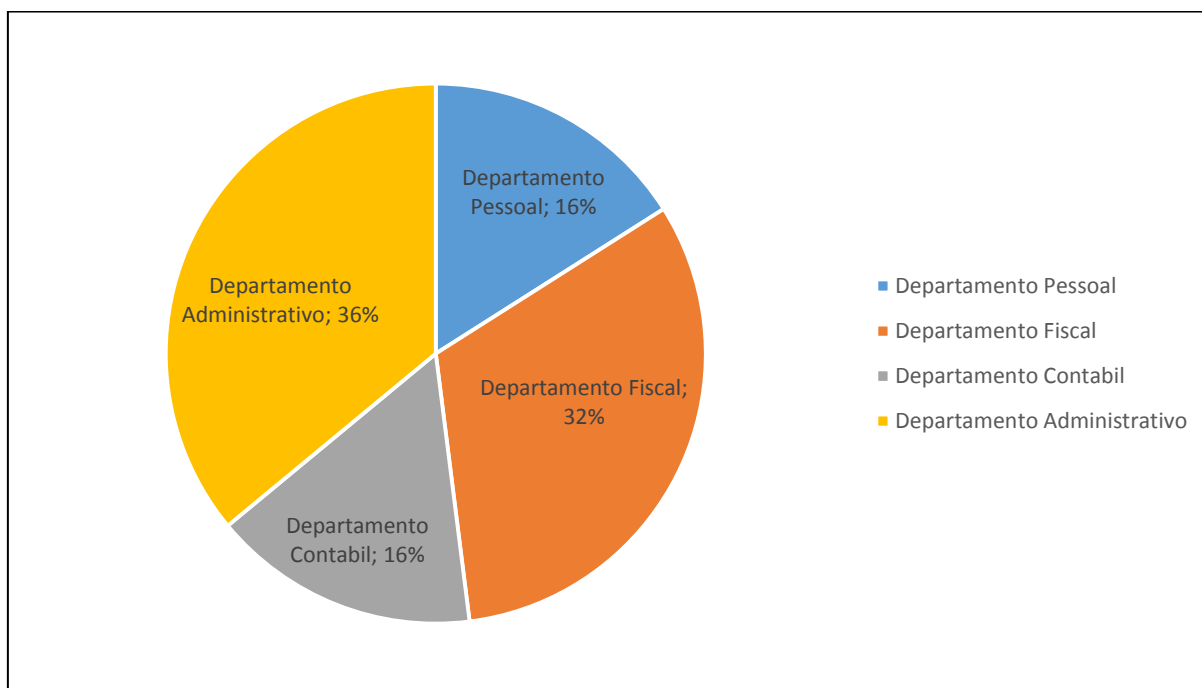


Gráfico 2: Departamentos dos Entrevistado.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

3 - Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado "aquisitivo". As férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses subsequentes à aquisição do direito, período este chamado de "concessivo". Após a Reforma Trabalhista, como pode ser concedido o período de férias ao empregado?

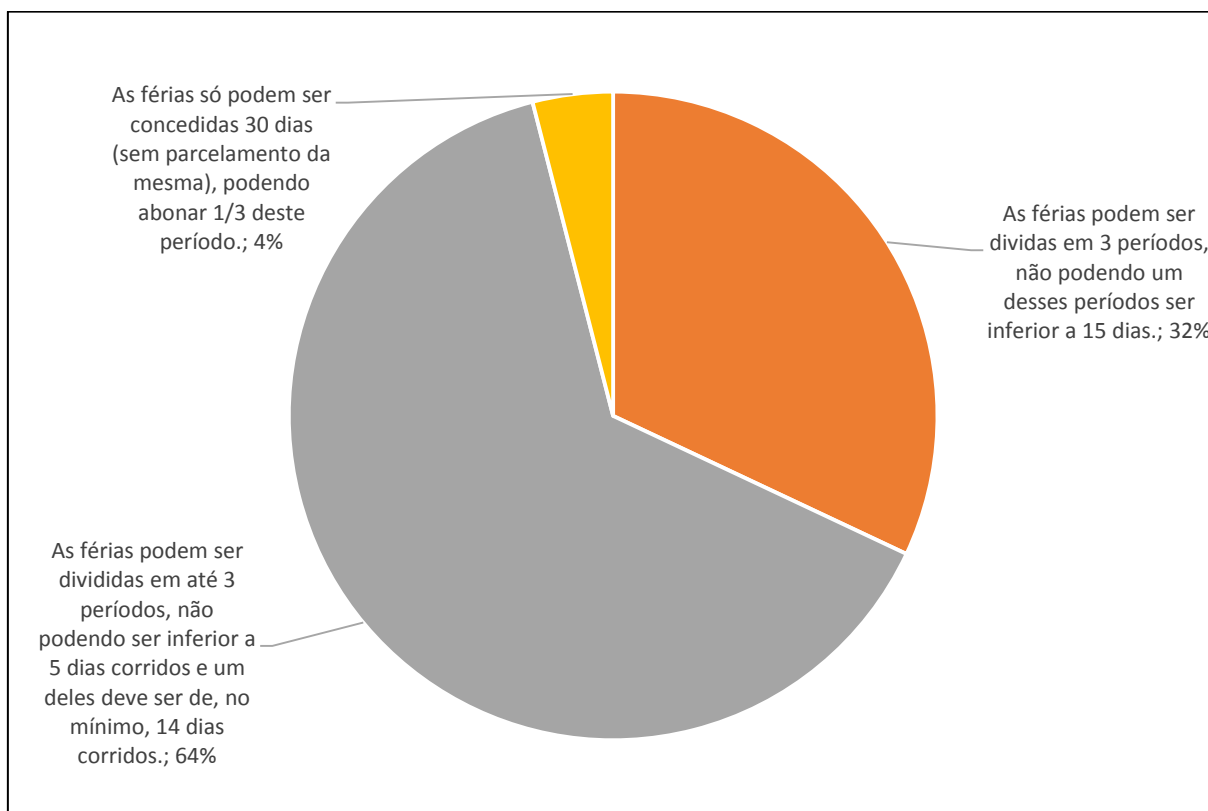


Gráfico 3: Conhecimento sobre período de férias.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Em relação as férias, a Reforma trabalhista, possibilitou o fracionamento das mesmas, sendo possível dividi-las em até três períodos, não podendo um deles ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser inferior a 5 dias cada.

4 - O art. 41 da CLT determina que em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. O registro do empregado deverá ser efetuado a partir do momento em que o mesmo começa a prestar serviço, não sendo permitido ao

empregador manter empregados em seu quadro sem registro mesmo que seja por um dia. Qual a penalidade ao empregador caso o mesmo não cumpra este prazo?

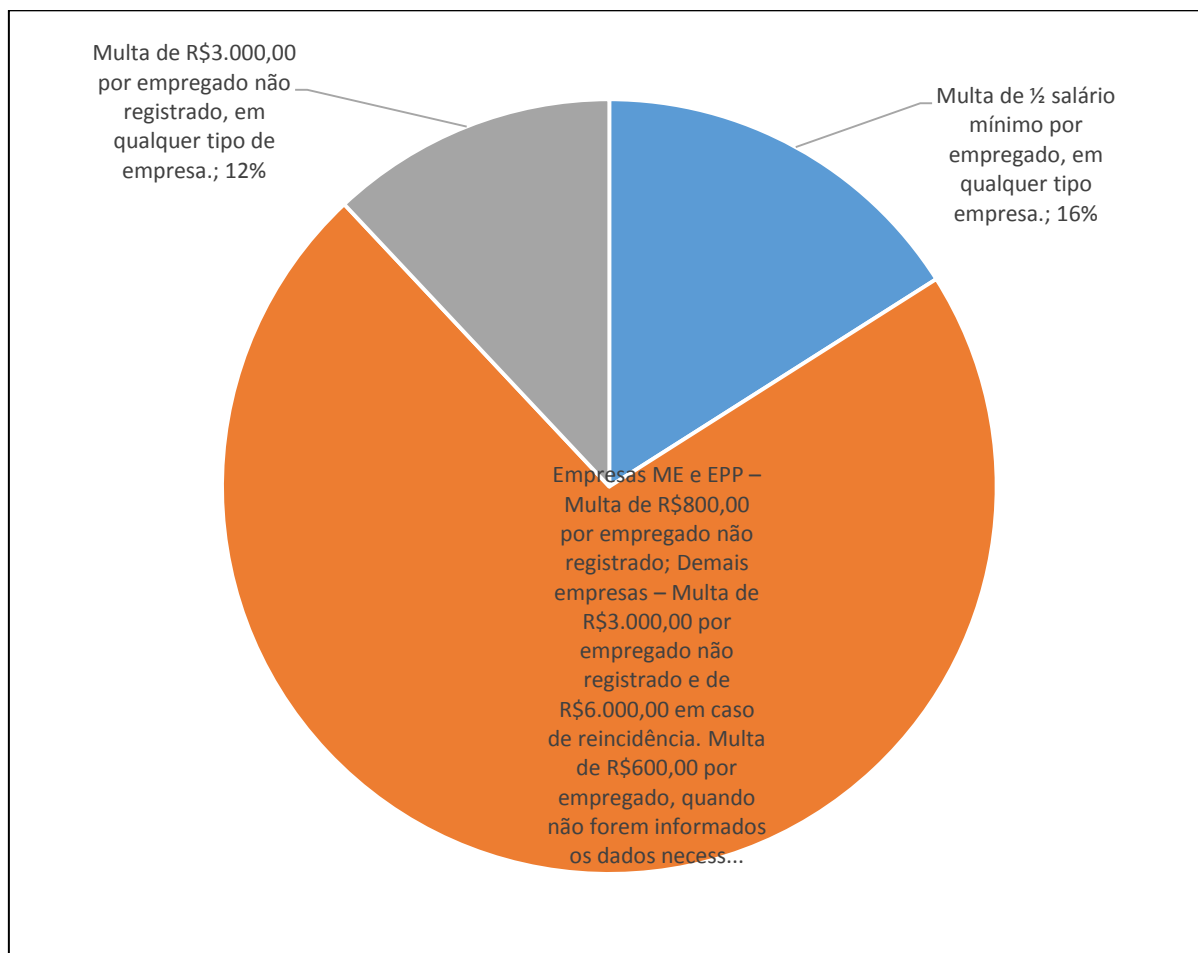


Gráfico 4: Conhecimento sobre registro dos empregados e penalidades -

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa,

As empresas que descumprirem o prazo para registro de empregados, sofrerão penalidades que variam de 800 a 3.000 reais de acordo com o regime tributário adotado.

5 - A gratificação nada mais é do que um meio de demonstrar ao funcionário o reconhecimento por seu árduo trabalho. Da mesma forma, ela pode ser uma forma de recompensar o bom funcionário pelo tempo de serviço prestado na empresa. A gratificação pode ser concedida por vontade do empregador ou ajustada, entre o empregador e o funcionário, conforme rege a lei. No entanto, a lei trabalhista não estipula um valor fixo para as gratificações, nem estabelece como esta forma de pagamento será efetuada. Já os prêmios concedidos ao funcionário, estes são devidos a ele por mérito deste, ou por ser produtivo na empresa, ou por ser assíduo,

por exemplo. Após a Reforma Trabalhista, como poderá ser feito o pagamento desses benefícios descritos em folha de pagamento?

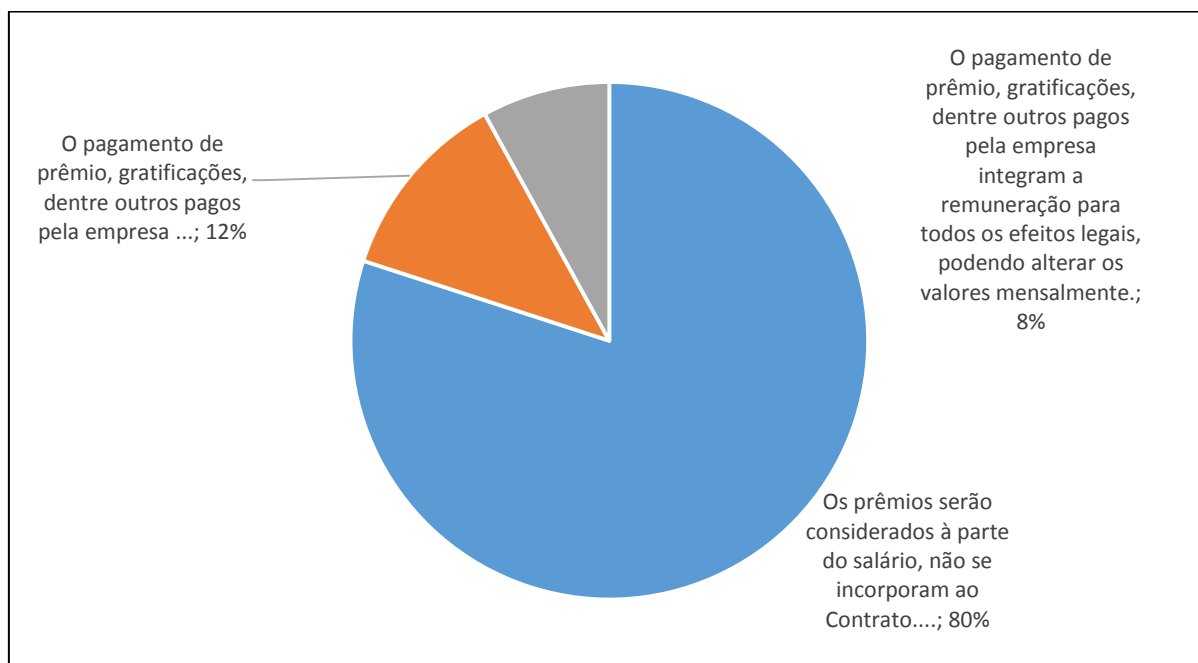


Gráfico 5: Conhecimento sobre benefícios da folha.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Em relação aos prêmios pagos na folha de pagamento, estes não se incorporam ao salário e, portanto, não fazem parte da base de cálculo para as contribuições sociais e demais incidências.

6 - Danos morais são as perdas sofridas por um ataque à moral e à dignidade das pessoas, caracterizados como uma ofensa à reputação da vítima. Qualquer perda que abale à honra pode ser caracterizada como dano moral. Dos valores citados abaixo, qual a opção correta para a indenização por danos morais?

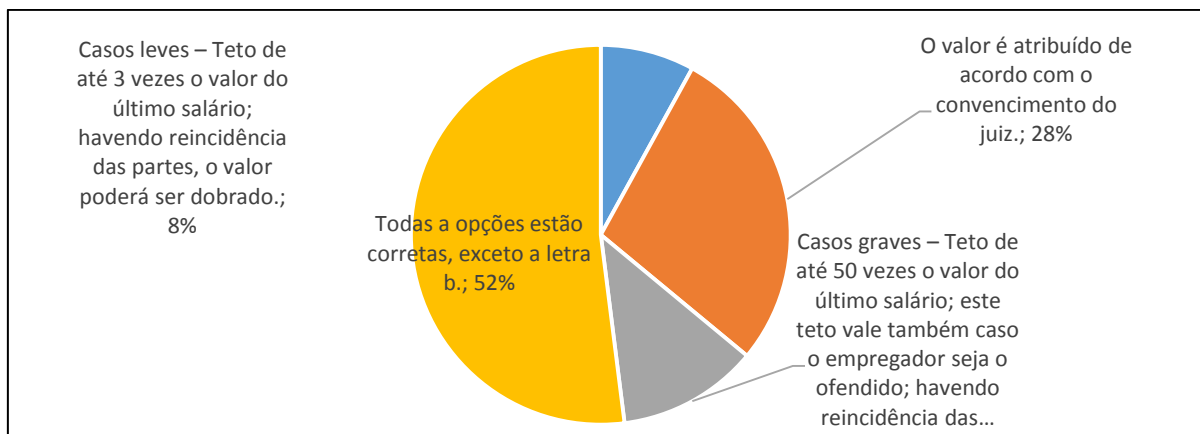


Gráfico 6: Conhecimento sobre indenização por danos morais.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

As indenizações por danos morais passaram a ter uma espécie de limitador, que irá mensurar o dano de acordo com a sua gravidade. Nesta questão, todas as alternativas estão corretas, exceto a Letra B.

7 - A contribuição sindical, também chamada de imposto sindical, é um valor pago por todos os trabalhadores que quiserem contribuir com o sindicato de sua categoria, econômica ou profissional, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. Após a Reforma Trabalhista, como passou a ser a contribuição sindical anual?

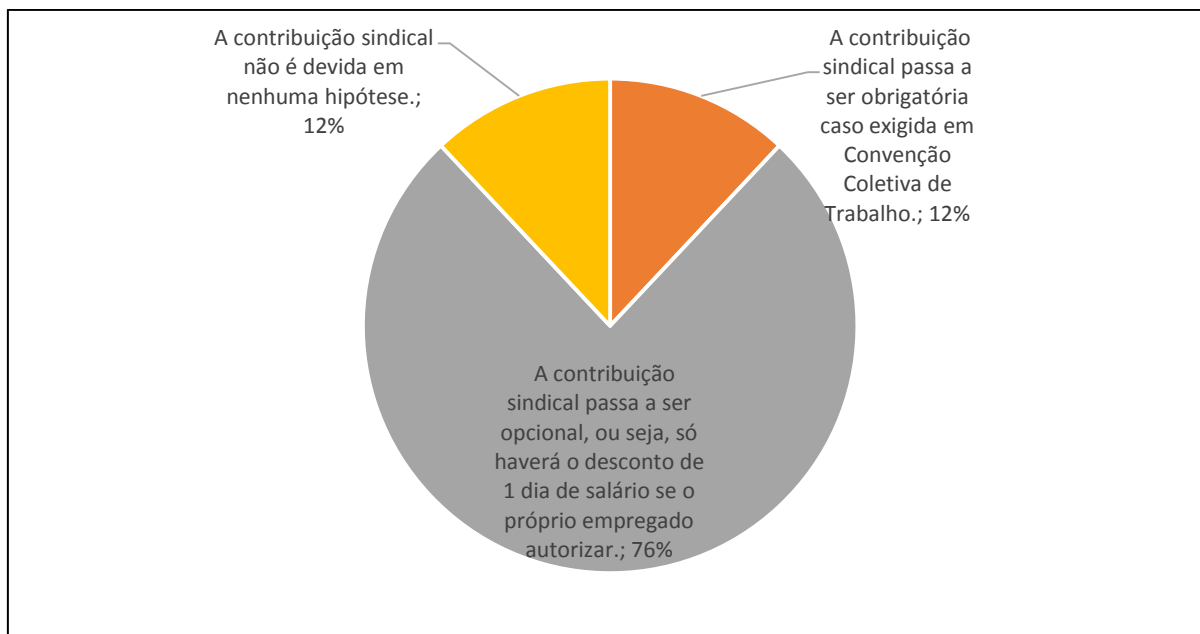


Gráfico 7: Conhecimento sobre contribuição sindical anual.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

A Lei 13.467/17 tornou a contribuição sindical facultativa. Só haverá o desconto de 1 dia de salário do empregado, se o mesmo autorizar.

8 - O chamado banco de horas é uma possibilidade admissível de compensação de horas. Trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível, possibilitando à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços. Vale esclarecer que a inovação do banco de horas abrange todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de contratação, se por prazo determinado ou indeterminado. Como funciona o banco de horas após a Reforma Trabalhista?

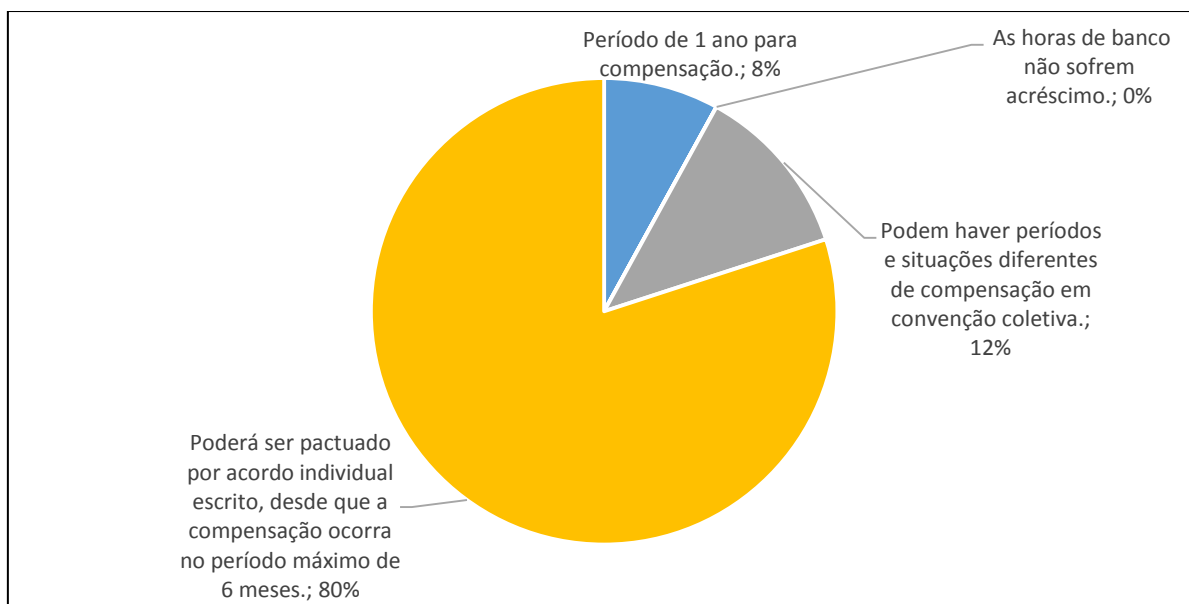


Gráfico 8: Conhecimento sobre o funcionamento do banco de horas após a Reforma Trabalhista

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Com a Reforma Trabalhista, o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.

9 - O home office ou trabalho remoto tem sido cada vez mais adotado por empresas de todo o mundo, o porquê disso é o resultado do aumento considerável de produtividade dos colaboradores e também a redução de custos com espaços e infraestruturas que exigem de empresas com profissionais alocados. Assinale a alternativa INCORRETA.

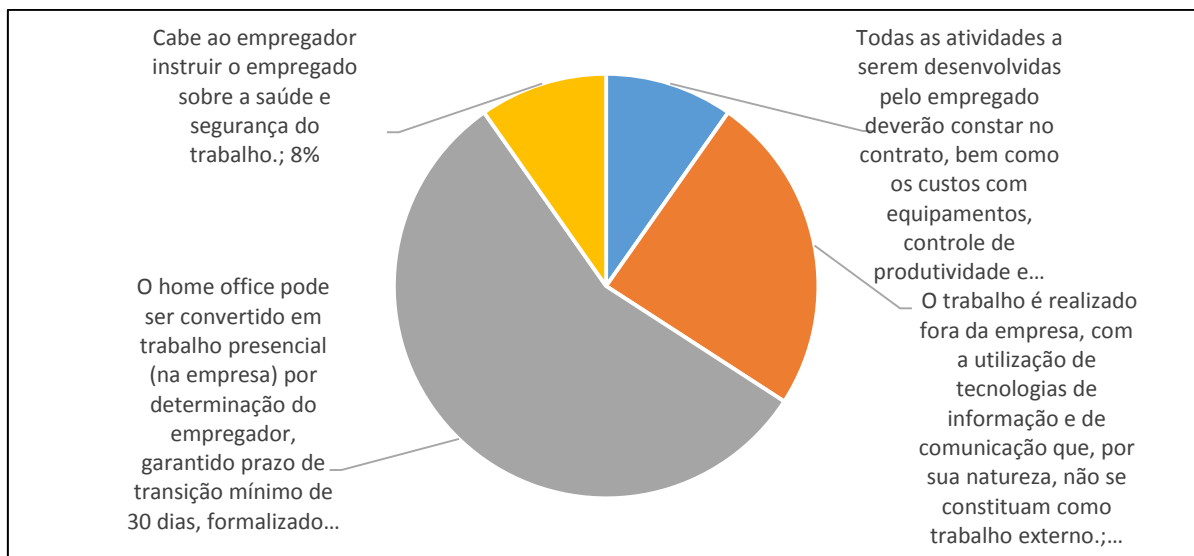


Gráfico 9: home office ou trabalho remoto.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Sobre o Teletrabalho ou Home office, esta modalidade de trabalho, poderá ser convertida em trabalho presencial nas dependências da empresa por determinação do empregador, garantido prazo de transição de no mínimo 30 dias, formalizado por aditivo contratual.

10 - O artigo 396 da CLT estabelece que, durante a jornada de trabalho, a empregada mãe tem direito a descansos especiais, para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade. Esse período de seis meses poderá ser prorrogado, a critério do médico, dependendo das condições de saúde da criança. Os períodos destinados à amamentação devem ser concedidos sem prejuízo do intervalo normal de repouso e alimentação, dentro da jornada, sendo, portanto, computados para todos os efeitos legais, como tempo de serviço. O intervalo para amamentação deve ser anotado no cartão de ponto da empregada que está amamentando. Como poderá ser realizado os descansos para a amamentação após a Licença Maternidade?

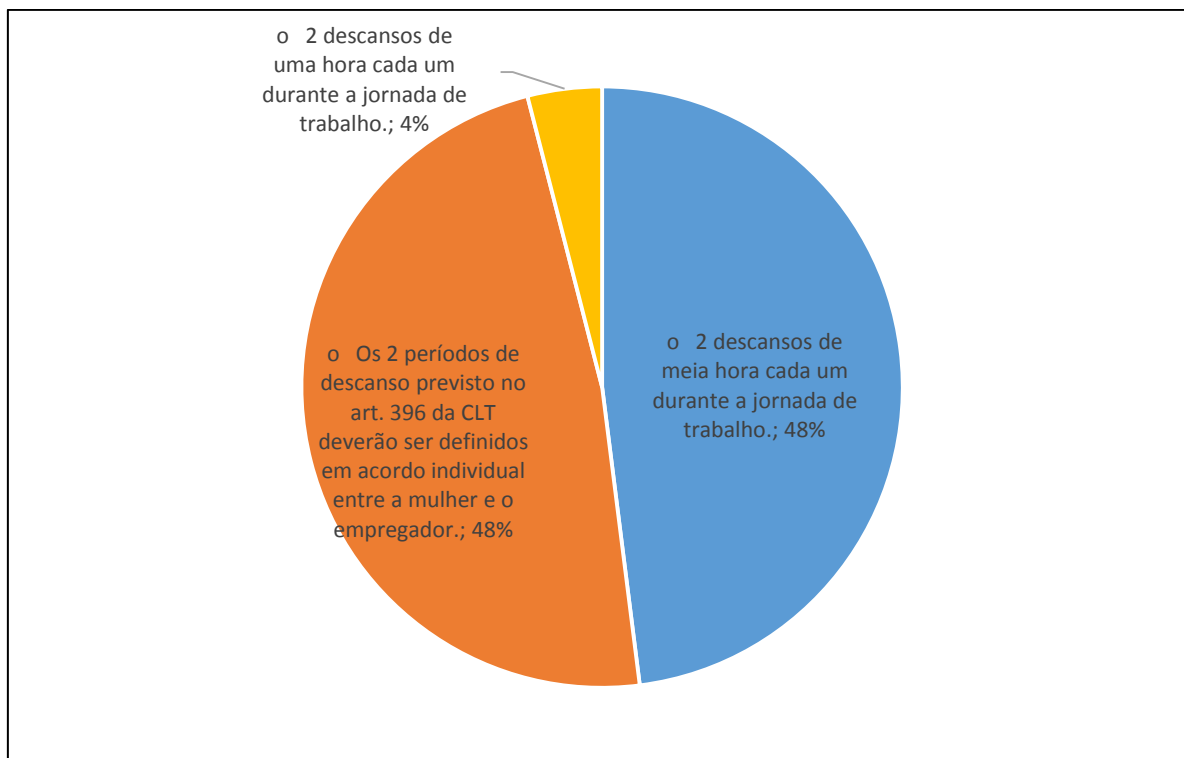


Gráfico 10: descansos para a amamentação após a Licença Maternidade.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

A Funcionária em período de Lactação, poderá se ausentar de suas atividades para amamentação por dois períodos de meia hora cada um durante sua jornada diária de trabalho.

11 - Considerando a necessidade de orientar a fiscalização do trabalho no sentido de coibir a prática de dispensas fictícias, seguidas de reconstrução, com o único propósito de facilitar o levantamento dos depósitos da conta vinculada do trabalhador no FGTS. Considerando que tal procedimento se caracteriza como fraudulento, não só em razão do fracionamento do vínculo de emprego, mas também em decorrência da diminuição de recursos do FGTS. Nesse caso, qual o período para a reconstrução do funcionário demitido.

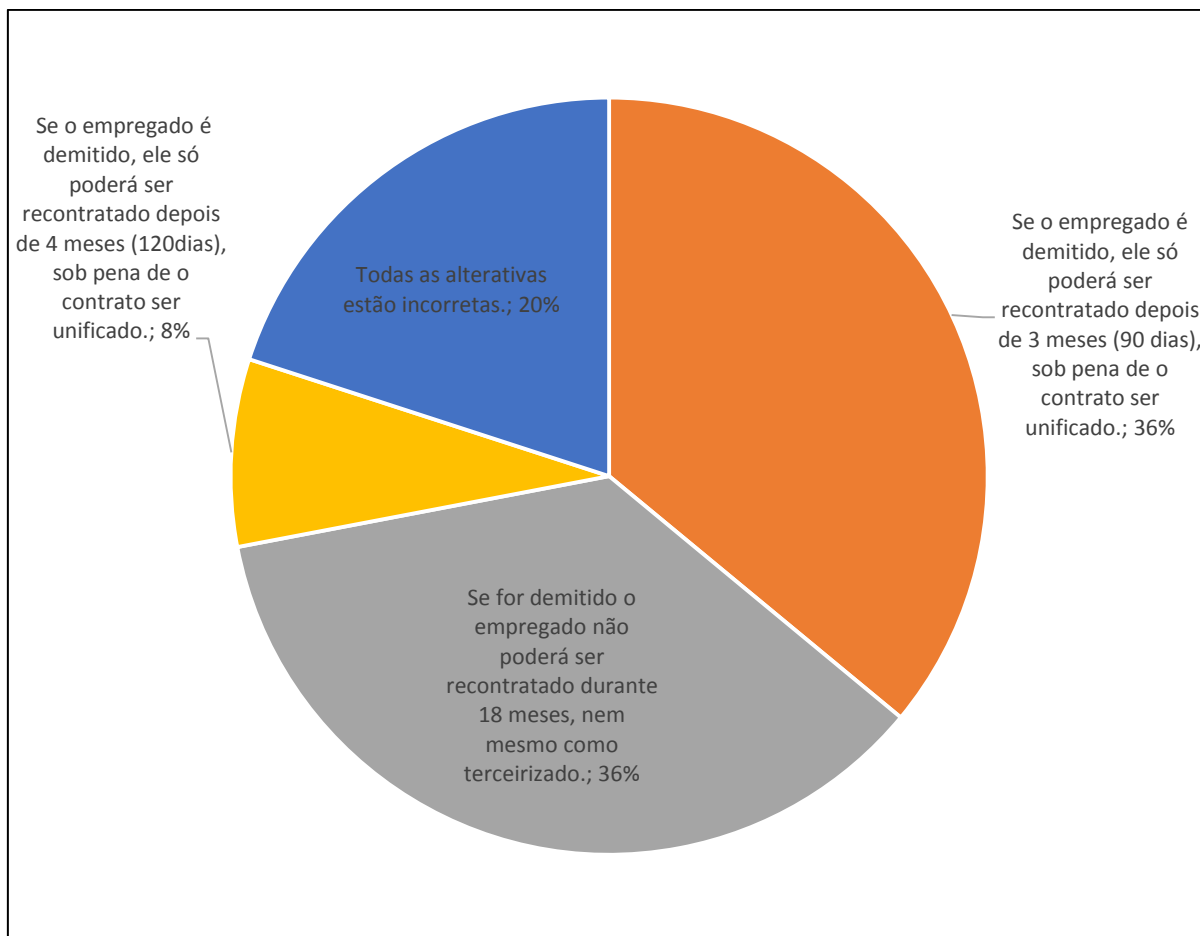


Gráfico 11: conhecimentos sobre o período para a recontração do funcionário demitido.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Para que o funcionário demitido possa ser recontratado, o mesmo deverá aguardar um período de 3 meses (90 dias) para uma eventual recontração, sob pena do contrato ser unificado.

Percebe-se que a citada mudança flexibilizou as relações intertrabalhistas entre empregado e empregador no tocante à recontração do mesmo funcionário, quando da sua pretérita demissão.

12 - Sobre a Rescisão de Acordo Entre as Partes, assinale a alternativa INCORRETA.

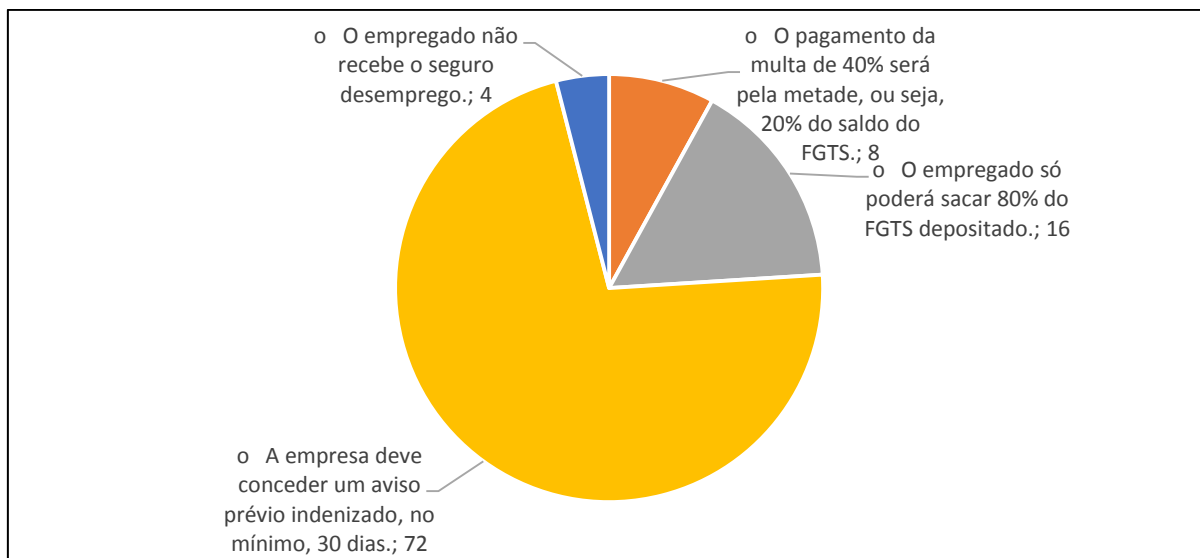


Gráfico12: conhecimentos sobre o Rescisão de Acordo Entre as Partes.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Esta é mais uma modalidade de rescisão incluída pela Reforma Trabalhista: Rescisão por Acordo entre as partes. Nesta questão as respostas estão corretas, exceto a Letra A: empresa deve conceder um aviso prévio indenizado, no mínimo 30 dias.

4. CONCLUSÃO

A lei 13.647/2017 trouxe um significativo impacto na vida dos trabalhadores e empregadores, e isso se pôde perceber durante a pesquisa, pois uma parcela dos entrevistados e participantes do questionário não tinham praticamente nenhum conhecimento acerca o tema, sendo necessário explicar alguns pontos para que a pesquisa pudesse ser respondida.

Foi verificado através deste estudo, que na percepção dos empregadores, a Reforma foi vantajosa, pois já é possível perceber, certa redução de custo com as relações de trabalho pelo fato de em alguns pontos, os acordos prevalecem sobre as leis.

Já para os trabalhadores, em alguns pontos, sentem que estão sendo prejudicados e em outros, beneficiados. Isso deve-se ao fato principal de que a visão dos empregados era de que a Reforma subtrairia alguns direitos já garantidos por lei, o que na prática não condiz com a realidade, e a pesquisa serviu também para esclarecer alguns desses pontos que os faziam acreditar nessa possibilidade.

Desta forma, nota-se que a realização deste trabalho, trouxe expressivo conhecimento em torno da Reforma Trabalhista de 2017, além de possibilitar que outros leitores o utilizem em suas pesquisas e estudos relacionados ao tema.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Chefe da Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: www.presidencia.gov.br . Acesso em 23 de Maio de 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 03 março de 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm Acesso em 23 de Maio de 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em 10 de Abril de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmula nº 90 do TST**. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90. Acesso em 23 de Maio de 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

EUZEBIO. S.O, **Reforma trabalhista 2017: Percepções dos empregadores e trabalhadores do sul catarinense**. Criciúma: SC 5 de dezembro de 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. Ver. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.
