

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
Ensino Médio Com Habilitação Profissional de Técnico em
Recursos Humanos**

**Beatriz Dutra Afonso
Júlia Mattos Pires
Leticia Jiulie Oliveira Rodrigues
Letícia Linhares Barbosa**

RECURSOS HUMANOS PÓS-REFORMA TRABALHISTA

ITAPETININGA

2023

Beatriz Dutra Afonso
Júlia Mattos Pires
Leticia Jiulie Oliveira Rodrigues
Letícia Linhares Barbosa

RECURSOS HUMANOS PÓS- REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Ms. Rejane Aparecida de Oliveira Arruda.

ITAPETININGA
2023

“Nos dedicamos este trabalho a Deus e a nossa família, por sempre nos apoiarem e darem forças para continuarmos.”

“Agradecemos primeiramente a Deus que nos permitiu chegar até aqui. Gratidão também a nossa Mestra Rejane Aparecida de Oliveira Arruda por nos orientar com tanta maestria, ao nosso grupo por toda dedicação e persistência, e aos nossos familiares por todo apoio”.

*“O trabalho restaura e recupera a
dignidade da pessoa humana”*

Marcia Antunes

RESUMO

Ao decorrer da história brasileira as leis trabalhistas surgiram gradualmente e singularizadas. Com isso, surgiu em 1943 o decreto lei nº 5452 que criou a Consolidação das Leis do Trabalho. Ao decorrer do tempo a CLT passou por inúmeras alterações, sendo a última em julho de 2017, intitulada reforma trabalhista Lei nº 13.467/17. A metodologia utilizada para este estudo consiste em uma abordagem qualitativa, descritiva e bibliográfica. Buscamos atingir como público-alvo os trabalhadores formais que não possuem conhecimento sobre seus direitos perante a lei. Conforme as pesquisas, entende-se que com as alterações da reforma, tanto empregadores quanto empregados se beneficiaram, como por exemplo, na flexibilização das relações e contratos de trabalho. Além disso, esclarecer a importância da área de RH e Gestão de Pessoas para a prática correta da legislação nas instituições.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Recursos Humanos. Colaboradores. Empresa. Direitos. Empregador. Consolidação das Leis do Trabalho. Carteira de Trabalho e Previdência Social.

RESUMEN

A lo largo de la historia brasileña, las leyes laborales surgieron gradualmente y singularizadas. Con esto, surgió en 1943 el decreto ley nº 5452 que creó la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Con el tiempo, la CLT pasó por numerosos cambios, el último en julio de 2017, titulado reforma laboral Ley nº 13.467/17. La metodología utilizada para este estudio consiste en un enfoque cualitativo, descriptivo y bibliográfico. Buscamos llegar como público objetivo a los trabajadores formales que no tienen conocimiento de sus derechos ante la ley. Según las encuestas, se entiende que con los cambios de la reforma, tanto los empleadores como los empleados se han beneficiado, como por ejemplo, en la flexibilización de las relaciones y los contratos de trabajo. Además, aclarar la importancia del área de Recursos Humanos y Gestión de Personas para la práctica correcta de la legislación en las instituciones.

Palabra-clave: Reforma laboral. Recursos Humanos. Colaboradores. Empresa. Derechos. Empleador. Consolidación de Las Leyes Laborales.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. JUSTIFICATIVA	11
3. OBJETIVOS	11
3.1. Objetivos Gerais:	11
3.2. Objetivos Específicos:.....	11
4. O QUE FOI A REFORMA TRABALHISTA?	12
5. SURGIMENTO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E A NECESSIDADE DELA COM A REFORMA.....	13
6. QUEM TEM DIREITOS A REFORMA TRABALHISTA?.....	14
7. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA	15
8. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	16
9. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	17
10. EFEITOS SOCIAIS DA REFORMA.....	19
11. EFEITOS ECONÔMICOS E JURIDICOS DA REFORMA TRABALHISTA	20
12. ESTATÍSTICA DO DESEMPREGO NO ANO PÓS-REFORMA.....	21
13. AS PESSOAS DA ÁREA ESTAVAM PREPARADAS?	23
14. QUAL A IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS SE ADEQUAREM A REFORMA TRABALHISTA.....	25
15. CONTRATO DE TRABALHO.....	26
15.1. Do Contrato de Trabalho	26
15.2. Contrato por Tempo Determinado	26
15.3. Contrato por Tempo Indeterminado.....	26
16. MUDANÇAS OBTIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA.....	27
16.1. Contrato Intermitente	27
16.2. Empregada Gestante ou Lactante	28

16.3. Alteração na Legislação para Gestantes e Lactantes	29
16.4. Trabalhador Autônomo	29
16.5. Jornada 12x36	30
16.6. Registro de empregado	30
16.7. Intervalo intrajornada	30
16.8. Equiparação salarial	31
16.9. Férias.....	31
16.10. Terceirização	32
16.11. Quarteirização	32
16.13. Dano Extrapatrimonial	34
16.14. Teletrabalho.....	36
16.15. Rescisão Contratual.....	37
16.16. Demissão Sem Justa Causa (Acordo Entre Partes)	37
16.17. Contribuição Sindical	38
16.18. Transporte	39
17. SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS	40
17.1. Provisão.....	41
17.2. Aplicação	41
17.3. Manutenção	41
17.4. Desenvolvimento	42
17.5. Monitoração	42
18. METODOLOGIA.....	43
19. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44

1. INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado, cujo tema é Recursos Humanos pós Reforma Trabalhista, decorreu no âmbito do curso técnico em Recursos Humanos, realizado pelo Centro Paula Souza, na Etec Darcy Pereira de Moraes com o objetivo de compreender as diversas mudanças flexíveis que a nova Legislação trouxe para o âmbito trabalhista, bem como verificar a atual situação do mercado de trabalho e na gestão de pessoas; O que pode ser melhorado, aos impactos mediante as novas formas de contratação, benefícios, carga horária e direitos garantidos pela Legislação Trabalhista.

Sabemos que o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais regulamentado, com a busca de tornar o ambiente institucional mais formal. Assim sendo, os trabalhadores possuem hipossuficiência nesse quesito, pois o setor trabalhista vem se tornando cada vez mais exigente.

A presente temática se deu através da vontade de compreensão e entendimento das flexibilizações envolvidas na vida corporativa, na observação das mudanças e das condutas requisitadas da relação de trabalho.

Este estudo é de suma importância, pois todos somos cidadãos e como tais possuímos direitos e deveres. Portanto, devem ser respeitados independente de qualquer natureza.

A inserção e o conhecimento é uma realidade que necessita do apoio da sociedade, zelando pela boa convivência e qualidade de vida e segurança no trabalho.

2. JUSTIFICATIVA

Diante de todo contexto nas áreas das organizações junto das Consolidações das Leis Trabalhistas, vivemos em um ambiente ao qual muitas pessoas trabalham em condições precárias, por longas jornadas e mão de obra barata, apenas por não ter conhecimento do que a CLT os garante. Nesse sentido o presente tema tem como justificativa avaliar e desempenhar sobre o assunto uma avaliação eficaz sobre a leis, avaliando criticamente todos os critérios pré-estabelecidos para a realização do meio organizacional. Desse modo buscamos apontar a atualização e a eficácia conforme vemos atualmente.

3. OBJETIVOS:

3.1. Objetivos Gerais:

Compreender e realizar uma análise que abrange os principais impactos da Reforma Trabalhista, considerando seus efeitos nos direitos, condições e relações de trabalho, buscando identificar seus impactos positivos e que precisam ser melhorados tanto para as empresas quanto para os colaboradores.

3.2. Objetivos Específicos:

Buscamos por meio deste trabalho realizar uma análise que engloba as mudanças da Reforma Trabalhista em relação à gestão de Recursos Humanos e aos colaboradores assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

4. O QUE FOI A REFORMA TRABALHISTA?

A Reforma Trabalhista no Brasil de 2017 foi uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela Lei nº 13.467 de 2017. Foram modificados mais de 117 artigos tanto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto das Leis 8.213/91, 8.036/90, 13.429/2017.

Segundo Moraes (2018), o governo de Michel Temer defendeu a Reforma Trabalhista com argumentos como "modernizar" uma legislação "anacrônica", privilegiando a negociação entre patrões e empregados com o objetivo de dinamizar a economia e favorecer a retomada dos empregos, como foi amplamente noticiado pelos veículos de imprensa. Porém, a questão a ser levantada é se as relações de trabalho estão prontas para as alterações. A modificação abre espaço para as negociações coletivas, atenua a aplicabilidade das leis e flexibiliza mudanças para quais os cidadãos não estejam preparados.

Onde quer que a cooperação de pessoas, no intuito de alcançar objetivos comuns, torne-se organizada e formal, o componente essencial e fundamental dessa associação é a administração – a função de conseguir fazer as coisas por meio das pessoas e com os melhores resultados (Chiavenato, gerenciando pessoas página 55, 10ª edição 1992).

Pontos que obtiveram mudanças: Acordo com sindicatos valem como lei (acordos coletivos), horas de trabalho (podendo ser flexível, mas mantido o limite de 44 horas semanais e de 220 mensais, cuja negociação permitida entre o empregado e empregador), Férias (podendo ser dividida em até 3 períodos, mas nenhum deles pode ser menor do que 5 dias corridos e um deles deve ser mais que 14 dias corridos. Para benefício do empregador os dias de descanso não pode ser iniciado antes do feriado ou do seu próprio dia de descanso), Contribuição sindical (O que era obrigatório passou a ser facultativo e de escolha do empregado), Deslocamento (O tempo em que o funcionário utiliza de casa até o trabalho e o retorno, deixa de ser obrigatoriamente pago ao empregado), Feriados e Banco de horas (os acordos coletivos previsto pela reforma trabalhista poderão determinar a troca do dia de feriado, podendo também ter um banco de horas, que terá até 6 meses para ser compensado e após o término do período sem a devida compensação deverá ser pagos com 50% adicional do valor), Rescisão (a homologação da rescisão poderá ser feita diretamente no ambiente empresarial com os advogados da organização e

do empregado, outra mudança é a rescisão por “comum acordo” onde deverá receber metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, podendo o funcionário sacar até 80% do FGTS, mas não receberá o seguro desemprego), Remuneração (benefícios como auxílios, prêmios, abonos deixam de fazer parte da remuneração e não passam a ser contabilizados nos encargos trabalhistas e previdenciários), Gestantes (Com a mudança da Lei nº13.467/2017, elas só serão afastadas das atividades consideradas insalubres grau máximo, ou por exigência médica), Negociação (Todas as empresas que tiverem mais de 200 colaboradores deverão ter uma comissão de representantes para negociar com a empresa. Eles serão eleitos e podem ser sindicalizados ou não), Novas modalidades de trabalho (intermitente, parcial, autônomo, home office) todas estão formalizadas na legislação da CLT, Justiça Gratuita (o empregado que tiver acesso a mesma estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido sucesso em outros processos judiciais, caso não ocorra é a União que arcará com os custos do processo).

Direitos que não mudaram na reforma trabalhista: Os pagamentos de FGTS, 13º salário, seguro-desemprego, salário família, adicional de horas extras, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Também não podem ser modificadas as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.

5. SURGIMENTO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E A NECESSIDADE DELA COM A REFORMA

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi criada na década de 1940 durante o Estado Novo, com o comando do Presidente da República do Brasil Getúlio Vargas. A CLT surgiu no país como forma de inserir na legislação brasileira os direitos trabalhistas regulamentando as relações individuais e coletivas de trabalho.

Segundo Moraes (2018), a CLT surgiu como uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho em 1939. Antes da CLT, a legislação trabalhista atendia a pequenos e restritos núcleos e tampouco a massa trabalhista brasileira. O país passava por um momento de desenvolvimento, mudando a economia de agrária para industrial e, apesar das diversas alterações que o seu texto sofreu, a Consolidação das Leis do Trabalho permaneceu em vigor no Brasil

com normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho.

Entre as fontes que deram origem às normas dada pela CLT temos três principais: as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social de 1941, que comemorou os 50 anos da Encíclica Rerum Novarum, escrita pelo Papa Leão XIII em 1891, e as Convenções Internacionais do Trabalho. A CLT foi criada com o intuito de codificar as leis de maneira sistemática, a proteção dos direitos dos trabalhadores, assim como os seus deveres.

Entretanto, com a Reforma Trabalhista Brasileira trouxe consigo uma mudança extrema nas relações trabalhistas no país, com o intuito de modernizar a legislação para adequar às novas exigências do mercado e da economia. A reforma Trabalhista mudou de modo como os direitos fundamentais do trabalhador são tratados e como eles podem ser modificados resultando na flexibilização e/ ou redução de garantias, mudanças vetadas pela CLT e pela Constituição federal.

6. QUEM TEM DIREITOS A REFORMA TRABALHISTA?

A reforma trabalhista implementada no Brasil é bastante ampla, atingindo mais de uma centena de artigos da legislação, principalmente da CLT, contemplando todos os aspectos das relações de trabalho, as organizações públicas e sindicais, e, trouxe algumas mudanças significativas nas relações trabalhistas como a jornada, que podem ser negociadas, beneficiando a empresa ao se adaptar às demandas do mercado.

Segundo estudos afirmam que a Reforma Trabalhista é representada pelas alterações promovidas pela Lei 13467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em leis esparsas. É chamada assim porque alterou muitos direitos e deveres trabalhistas, o que afetou trabalhadores, empregadores e até operadores do direito.

Quem tem direito às leis da reforma são os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é designada para proteger a relação entre empregado e empregador e visa estabelecer direitos, deveres e proteger o trabalhador de abusos.

7. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Segundo uma matéria do Jornal USP em 2022, durante uma entrevista com o professor Otávio Pinto e Silva, do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito do Trabalho da USP, onde menciona as principais características negativas por trás da reforma trabalhista e cita os impactos dela nas relações de trabalho atuais.

A criação do Direito do Trabalho surgiu com a necessidade de proteger o trabalhador brasileiro no período de industrialização do país e, desde então, vem desempenhando uma função importante na conciliação entre empregados e empregadores.

Segundo Silva (2022), a legislação veio com esse intuito de proteger, porque nas relações entre capital e trabalho é preciso que o Estado esteja presente regulando aquilo que chamamos de um patamar civilizatório mínimo.

Portanto, pode-se considerar que a Reforma Trabalhista gerou uma diminuição no nível de proteção do trabalhador, uma precarização e um aumento no número de trabalhadores informais, que surgem a partir da flexibilização da regulamentação gerada pela reforma. Ele também afirma a falta de qualificação do empregado brasileiro, em um momento em que a tecnologia se faz tão presente no mercado de trabalho.

As justificativas evidentes da reforma oscilam. Em alguns casos, argumenta-se pela diminuição de direitos dos trabalhadores. Entretanto, não se menciona a redução dos privilégios, mas tornar a regulamentação do trabalho “mais flexível”. Com isso, abstrai-se que o Direito do trabalho é sempre flexível “para cima”, por definição, os empregados, empregadores e suas representações podem realizar quaisquer acordos entre si, desde que sejam mais benéficos aos empregados do que o mínimo previsto em lei. Deste modo, a flexibilização é necessariamente a permissão para subtrair direitos.

Os pontos positivos de algumas mudanças significativas da reforma destacam-se em flexibilidade como supramencionado, estímulo à formalização do trabalho com a figura de contrato intermitente, no qual permite que a organização contrate funcionários por períodos específicos, beneficiando a empresa ao se adaptar às demandas do mercado, uma vez que as instituições preferiam contratar

trabalhadores informais, a redução de processos trabalhistas, já que a reforma trouxe novas regras para a apresentação de provas em ações trabalhistas.

8. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

No início do século XX, os responsáveis pelas atividades de admissão e demissão no departamento de recursos humanos, eram os supervisores. Eles se dirigiam ao setor responsável para o pagamento e administravam os benefícios do novo empregado. Com o surgimento da tecnologia para aplicação de testes e entrevistas, o departamento de recursos humanos começou a desempenhar um papel mais rigoroso na seleção, treinamento e na promoção de empregados (DESSLER, 2003).

A Administração de Recursos Humanos (ARH) é o ato de políticas e práticas indispensáveis para conduzir os fatos da posição gerencial associada com as pessoas, envolvendo recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, recompensas e treinamento. A ARH é uma função administrativa dedicada à obtenção, treinamento, avaliação e remuneração dos colaboradores e agregação de decisões constituídas sobre as relações de emprego que dominam a eficácia dos empregados e das empresas. Na organização a atividade de ARH é relativa com provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos funcionários (CHIAVENATO, 1999).

Segundo Chiavenato (2002), a Administração de Recursos Humanos é interdisciplinar, ou seja, ela envolve conceitos de Psicologia Industrial e Organizacional, de Sociologia Organizacional, De Engenharia Industrial, de Direito do Trabalho, de Engenharia de Segurança, de Medicina do Trabalho, De Engenharia de Sistema entre outras áreas.

A área de RH é responsável por operações como recrutamento, treinamento, seleção, plano de salário e cargos, remuneração, contratação e ainda por questões trabalhistas. Os Recursos Humanos são responsáveis em criar um clima de ambiente de trabalho aberto para novas ideias e prosperar talentos (RIBEIRO, 2006).

A Administração de Recursos Humanos tem o principal objetivo de tratar questão que se refere aos aspectos internos e externos ao ambiente da

organização. O setor de RH sistematiza os funcionários dentro das empresas, e pode apresentar uma crítica na competitividade organizacional (FONSECA, GUTIERREZ; SÁ, 2001). Sem contar que é um conjunto de técnicas que visa gerenciar a comunicação entre os colaboradores e organizações. Tendo também como objetivo adquirir, cuidar, motivar e desenvolver talentos para uma maior eficiência em benefício das estratégias da empresa.

Processos de extrema importância para a organização passam pela administração de Recursos Humanos, desde os mais técnicos, como segurança do trabalho e folhas de pagamento, aos alternantes estratégicos, como também a formação das equipes de desempenho.

9. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

O termo Recursos Humanos (RH), tem sua origem em meados do século XX, a partir da 2ª Revolução Industrial, onde passa a ser notada a necessidade de contratação e administração de pessoas para trabalhar na linha de produção. Naquela época, era conhecido como Relações Industriais e tinha como função cuidar dos contratos legais entre empregado e empregador. Recursos Humanos é o conjunto de funcionários de uma organização, que como o próprio nome diz, tem como função lidar com todos os fatores que abrangem as pessoas de dentro do ambiente organizacional. Esse departamento, é responsável por todos os processos que se relacionem aos colaboradores, desde sua admissão até sua demissão, ou seja, é o lugar em que ocorre o primeiro e último contato de um funcionário com a empresa.

O RH tem se tornado cada dia mais essencial dentro de uma organização, obtendo cada vez mais funções e responsabilidades. CHIAVENATO (2009, p. 120) diz que:

Em nível departamental ou divisional, a responsabilidade pela Área de Recursos Humanos (ARH) cabe a cada executivo de linha, como, por exemplo, o chefe ou gerente responsável pelo órgão [...] em suma, a responsabilidade pela ARH

é compartilhada por toda a organização. Tanto os presidentes como cada chefe ou gerente devem saber o essencial sobre recursos humanos.

O papel do RH é empoderar, liderar, engajar e alavancar pessoas, acreditando no fato de que as elas não podem ser testadas e descartadas, tratadas como recursos, pois são extremamente necessárias nas organizações, compostas de competência e inteligência, são seres vivos e pensantes, segundo Drucker (1992, p. 276), os Recursos Humanos abrangem em atividades como contratação, pagamento e treinamento, ocupando uma satisfação dos empregados. Além disso, os profissionais de RH produzem inúmeros serviços aos colaboradores da empresa, como serviços de saúde, segurança no trabalho, alimentação, plano médico, empréstimos corporativos e folha de pagamento.

A Reforma Trabalhista tem grande flexibilização se tratando de acordos entre a empresa e o colaborador quando há a necessidade de alterações ou adaptações nas relações organizacionais. É essencial que o profissional de RH esteja atento a tal flexibilização para que não haja impactos negativos na cultura organizacional, produtividade e motivação dos colaboradores. Com o objetivo de evitar isso, é imprescindível que haja estudo contínuo para garantir o domínio de cada atualização e a preparação sobre o que seja necessário realizar perante as mudanças para que tanto o empregado quanto a organização não saiam prejudicados. De acordo com Chiavenato (2009, p. 124), as políticas de recursos humanos referem-se às maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros, e, por intermédio deles, atingir os objetivos organizacionais. Com isso, deve ser dada extrema importância ao entendimento sobre as atualizações da Reforma Trabalhista, possuir o conhecimento dos objetivos da empresa e perfil do funcionário, pois, tais condições permitem o alcance de objetivos pessoais específicos de cada instituição e seus trabalhadores, para que dessa maneira não haja jornadas de trabalho mal elaboradas, período de férias não favorável, falta de horário de descanso, aumento da taxa de turnover, que é o termo utilizado para se referir a taxa de rotatividade dos funcionários de uma corporação, ou seja, é o controle da movimentação de entrada e saída dos contratados em comparação à quantidade total de empregados em um determinado período de tempo. Uma junção de tudo isso acaba possivelmente causando a desmotivação no dia a dia de trabalho dos integrantes da empresa que acabam produzindo resultados menores do que o esperado, acarretando uma

possível diminuição de vendas do produto ou serviço fornecido pela companhia e com isso há queda de lucros, tais situações que prejudicam ambas as partes.

Portanto, o principal impacto da Reforma Trabalhista para o RH foi o aumento da responsabilidade em estar atentos a cada uma das atualizações da Legislação, para que tais mudanças e flexibilizações que a Reforma Trabalhista abrange em seus conceitos sejam inseridas de maneira adequada nas empresas por parte do departamento de Recursos Humanos, mantendo os colaboradores e responsáveis da instituição sempre cientes das atualizações e buscando um bom aproveitamento das leis, resultando em uma melhora de desempenho e evolução empresarial, evitando situações prejudiciais a ambas as partes.

10. EFEITOS SOCIAIS DA REFORMA

Os impactos sociais da Reforma Trabalhista no Brasil podem ser vistos de uma forma geral na precarização das condições de vida e trabalho para determinadas partes da população em diferentes situações que foram estabelecidas legalmente após as mudanças trazidas por ela. É indiscutível que com o passar dos anos, diariamente surgem novas profissões e maneiras de trabalho, bem como podem ser extintas e substituídas por novas tecnologias, com isso, se espera que esse movimento seja acompanhado pelas atualizações da legislação. Entretanto, parece ser comum que essas modificações, com o objetivo de acompanhar as evoluções econômicas e sociais, se limitem à restrição de direitos (MACHADO, 2019).

A flexibilização das relações de trabalho trouxe consigo inúmeros impactos, sejam eles positivos ou negativos, tanto aos colaboradores quanto à empresa, conhecendo tais mudanças pode-se concluir que a Reforma Trabalhista teve forte impacto na sociedade brasileira, sendo em grande parte precários e prejudiciais para as minorias da população dependente dos direitos contidos na CLT, que nem sempre são praticados com excelência e de maneira adequada para uma relação equilibrada entre as partes, instituição e trabalhador.

Infelizmente, em nossa sociedade ainda existem milhares de pessoas sem acesso para conhecimento de tais informações, e uma delas é a falta do saber de

seus devidos direitos no trabalho, na grande maioria das vezes são pessoas de classes mais baixas, que dependem de qualquer tipo de renda que seja disponibilizado a ela, com isso, algumas empresas buscam tirar vantagem para si diante da falta de conhecimento e da necessidade do indivíduo que se encontra muitas vezes em situações precárias de vida, se sujeitando a todo tipo de condições de trabalho, seja justo ou não.

A Constituição de 1988, em seu capítulo II, intitulado: “Dos Direitos Sociais”, dispõe em seu artigo 6º que são direitos sociais o trabalho na forma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. Ainda, o artigo 7º prescreve os direitos dos trabalhadores, além de outros, que visem à melhoria de sua condição social (MARTINS; GUNTHER; VILATORE; 2019, p. 34). Diante disso, conclui-se que a legislação busca fortalecer os direitos sociais tendo em vista a divisão entre empregado e empregador, sendo mais intensiva para com os trabalhadores ao se tratar do poder de controle que as empresas possuem perante parte daqueles que não possuem conhecimento sobre tal, mas, nunca havendo um desequilíbrio de direitos e deveres que ambos possuem.

11. EFEITOS ECONÔMICOS E JURIDICOS DA REFORMA TRABALHISTA

A nossa história sempre demonstrou dificuldades em alcançar um diálogo entre a justiça e a economia. Conforme o mercado globalizado a legislação teve de entrar de acordo com a economia de maneira a ser obrigados a terem uma relação, apesar do conflito de interesses e em o foco ser sempre o giro capitalista. O direito do trabalho está em constante redefinição, de maneira que para toda e qualquer anormalidade econômica, a primeira solução que se é apresentada, implica numa “atualização” da legislação trabalhista, que em verdade, se caracteriza por uma flexibilização.

A última reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, alterou de maneira sem igual a legislação laboral nacional, na medida que se pautou em um caráter exclusivamente econômico. Independente com o passar natural dos anos, diariamente surgem novas profissões, novos métodos de trabalhos e novas

maneiras de empreender, e de igual maneira outros são extintos; E por esse e outros motivos que esperamos que a regulação acompanhe essas mudanças. Contudo, parece ser tendência que as modificações na legislação laboral, com o intuito de acompanhar as evoluções econômicas e sociais, se limitem à restrição de direitos (MACHADO, 2019).

Com relação à taxa de desemprego nacional, em maio de 2017, o Brasil somava 13,3% de desempregados, esse foi um dos marcos fundamentais para a defesa da necessidade da reforma trabalhista, pois se estimava que com a legislação existiria a criação de quase 6 milhões de novos postos de trabalho, sendo todos com carteira assinada e formais. Logo dentro dessas taxas de desempregos temos, as pessoas informais, jovens estudantes, e pessoas que não querem se ocupar com trabalhos nem formais e muito menos informais.

Assim, pouco mais de dois anos de vigência da Reforma trabalhista, ela não apenas deixou de gerar empregos, como fez estabilizar o desemprego em grande escala. Até o início da covid-19 a legislação já estava preparada para o trabalho home-office e flexível onde poucos trabalhadores foram afetados com as mentiras de trabalho seguindo as ordens jurídicas.

12. ESTATÍSTICA DO DESEMPREGO NO ANO PÓS-REFORMA

O número de processos no Varas de Trabalho teve queda de 31,4% entre o ano de 2017 - 2018, em novembro de 2017 quando a lei entrou em vigor, houve um grande pico de novas ações dando o total de quase 290 mil o maior valor entre 2016 até agosto do ano de 2022 de acordo com os números do Tribunal Superior do Trabalho (TST), já no mesmo ano, mas no mês de dezembro o número despencou para 82,4 mil novos processos.

Ainda entre novos casos nas Varas do Trabalho, os números do TST mostram uma nova oscilação, uma queda de 39,58% em comparação a 1 ano antes da reforma trabalhista ser implantada. De 2.659.730 para 1.606.294 processos.

Logo as empresas são compostas por pessoas, e é ela responsável por concretizar quase todas as atividades em uma sociedade. Organização é um conjunto de pessoas que se integra de forma sistemática para atingir objetivos (LACOMBE p. 43 ,2012).

Já no período de 2017 até 2022 foram criados mais de 5,4 milhões de postos de trabalho, mesmo com a queda recente, o desemprego ainda é muito persistente.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no terceiro trimestre de setembro foi de 8,7% em comparação ao terceiro semestre registrado em novembro de 2017, que foi de 12%, quando a lei trabalhista se tornou presente na vida dos trabalhadores, são registrados 3,3% de queda.

Além disso, enquanto em novembro de 2017, foram registrados 12,6% de desempregados, 4 anos depois no mesmo mês os valores tiveram uma queda de 3,2%. Mas este valor vem sendo ocupado por trabalhadores sem carteira assinada, que não se incluem na reforma trabalhista.

Gráfico de trabalhadores ocupados, desocupados, fora da força de trabalho e abaixo da idade de trabalhar.

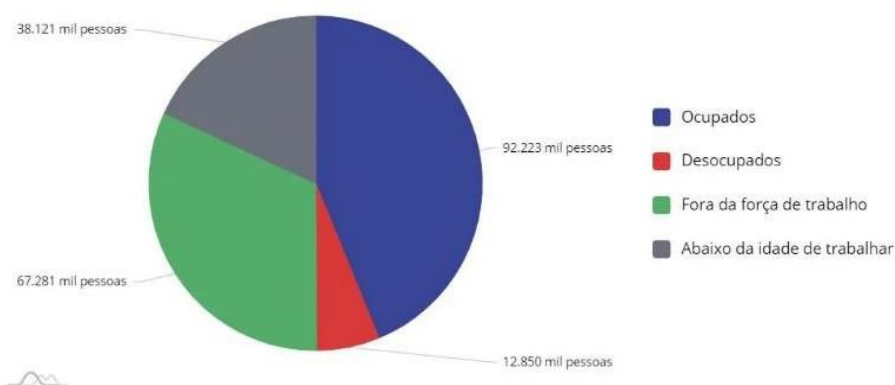


Figura 1: Gráfico de Trabalhadores ocupados, desocupados, fora da força de trabalho.

O gráfico acima sinaliza as posições de pessoas que estão ocupando as áreas de trabalho e os que não estão ocupando o mercado e nem estão em busca de ocupação. Além dos que estão abaixo da idade determinada para trabalhar no ano de 2017 a 2022 (IBGE).

O gráfico abaixo mostra o saldo de taxas de empregos criados de 2014 até 2022.



Figura 2: Saldo de taxas de empregos criados de 2014 até 2022.

O gráfico representa uma queda referente ao final de 2020 até o meio de 2022, onde a maioria da população perdera seus empregos, decorrente ao atual vírus trazido ao Brasil (COVID-19). Em um contexto de paralisação de atividades produtivas, os trabalhadores informais perderam seus sustentos e as grandes empresas começam a demitir trabalhadores com carteira assinada por falta de renda para suprir o salário de seus colaboradores (IBGE).

Em agosto de 2022 o desemprego foi de 7,5% para os homens e de 11,6% para mulheres, segundo o IBGE. Para os jovens de 18 a 24 anos, recuou para 19,3% e segue mais que o dobro da taxa geral de 9,3%.

13. AS PESSOAS DA ÁREA ESTAVAM PREPARADAS?

Os profissionais de RH tiveram que se atualizar e se preparar para as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, que entrou em vigor no Brasil em novembro de 2017. As alterações legislativas trouxeram modificações significativas nas relações trabalhistas, desde a flexibilização da jornada até a criação de novas modalidades de contrato de trabalho.

Assim, os profissionais se atualizaram em relação às novas normas e regulamentações para poderem aplicá-las corretamente em suas instituições. Além disso, eles também tiveram que se preparar para orientar os gestores e demais funcionários sobre as transformações e como elas poderiam afetar o dia a dia do estabelecimento.

Com isso Barbosa (2018) aponta que as organizações realizam diversas mudanças em seu contexto geral, o setor de RH deve realizar suas atribuições de

forma inovadora atendendo as expectativas da empresa e de seus colaboradores, e não somente buscando resultados e atingindo suas metas. Sendo assim, diante do cenário atual, o setor passa a atuar de forma ativa promovendo as estratégias necessárias nas organizações e interface entre as demais áreas.

A reforma trabalhista trouxe com ela, alta geração de emprego, com mais de 1,5 milhões de vagas em grandes organizações e cargos que necessitam de carteira assinada, pois a mesma também acarretou em maior flexibilidade em relação ao empregado/empregador, ampliação das modalidades no contrato de trabalho e mudanças nos direitos trabalhistas, tornando-os mais flexíveis conforme o modelo firmado, sendo assim a atividade com carteira assinada se tornou mais presente na vida dos brasileiros a procura de ocupação. Outro aumento após reforma, foi referente a remuneração de admissão 1.915,16 em média, se comparado a julho (2022). O salário médio se dá na divisão da remuneração mensal ao mínimo correspondente ao respectivo mês, em seguida ele é somado e dividido pelo valor de meses trabalhados durante um ano base. Seu crescimento foi de 0,19% em comparação ao mês anterior, mais uma vez o setor de serviços é o maior responsável pelo desemprego, já que é o que menos exige de investimentos iniciais a Reforma Trabalhista deu ao mercado de trabalho mais dinamismo que não só reforça as benesses de um ciclo econômico de crescimento, como também amplifica.

O RH vem assumindo vários papéis nas organizações e essa integração das diversas funções deve ser apoiada por um processo de gestão efetivo, sendo considerado um passo fundamental para a geração de resultados. Os profissionais que atuam nos subsistemas do RH precisam estar atentos e reconhecer a necessidade de mudanças, buscar caminhos que ajudem a resgatar os espaços perdidos pela área ao longo dos anos, para assim atingir melhores resultados (Gramigna 2007, p.50).

Um estudo da Universidade de São Paulo (USP) juntamente com o Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER) criado pelo professor Raphael Corbi, mostrou que a nova lei gerou mais de 1,7 milhões de ofícios desde sua promulgação em 2017. Além da inibição de alguns processos de má-fé, ela também diminuiu custos de processos de demissão, auxiliando assim na criação de novos cargos.

Podemos apontar duas mutações que afetam o RH diretamente, a primeira delas seriam as medidas provisórias (MP), que foram sancionadas na lei 14.020/20. De acordo com essas medidas as empresas podem reduzir salários, jornadas e

suspender temporariamente contratos de trabalho. A criação do Benefício Emergencial (BEm) também foi considerado uma grande alteração dentro das organizações, se dá mediante a garantia e estabilidade temporária, durante o tempo em que o cidadão esteja desempregado, esta mudança é a mais recente na legislação e veio por meio da MP 1.045/21.

14. QUAL A IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS SE ADEQUAREM A REFORMA TRABALHISTA

Com a criação da CLT, tanto empresas quanto funcionários passaram a possuir determinados direitos e deveres a serem seguidos para o bem de suas relações, sejam contratuais ou não. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado nos serviços das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes (MASCARO Amauri, 2014) de então, os direitos dos servidores que compõem uma instituição são extremamente valorizados perante a Lei, o que conseqüentemente acarreta adaptações frequentes nas corporações que devem estar buscando e adequando-se constantemente às novas normas trabalhistas, com isso podendo evitar penalidades por não cumprir de maneira justa aquilo que é previsto legalmente.

Para Pretti (2010) o direito do trabalho tem como objetivo, a regulamentação distinta do emprego, independentemente da situação do trabalhador, sendo domésticos, eventuais, avulsos ou temporários, utilizando a estas medidas que os protegem e que não desrespeitem os princípios e normas, visando valorizar o serviço do mesmo além disso garantir o que possui de direito. Mas, como sabemos, as atualizações das Leis buscam a disciplina e equilíbrio nas relações entre empregados e empregadores, e com isso é imprescindível que as leis sejam de maneira equivalente às necessidades de cada uma das partes, sem que uma saia mais beneficiada ou prejudicada que a outra, mantendo a distribuição justa a ambos.

Nesse contexto, cabe às empresas possuírem intenso conhecimento de seus direitos e deveres, assim como os de seus colaboradores, podendo assim evitar inúmeros fatores prejudiciais à sua instituição, a curto ou a longo prazo, como, falta de qualidade de vida no trabalho por decorrência da falta de responsabilidade dos responsáveis da instituição em garantir os devidos direitos de cada contratado, causando a falta de produtividade, excesso de ações judiciais ou multas que podem atrapalhar nas produções, lucros e até mesmo na reputação empresarial da corporação.

15. CONTRATO DE TRABALHO

O contrato é uma peça fundamental no universo das relações laborais, sendo responsável por estabelecer os direitos e obrigações tanto do empregado quanto do empregador. Trata-se de um instrumento jurídico essencial para garantir a proteção dos trabalhadores e a criação de um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

15.1. Do Contrato de Trabalho

Intitulado como contrato individual é estabelecido por uma relação bilateral, no qual envolve o indivíduo conhecido como colaborador e o empregador na figura de pessoa jurídica. Este acordo certifica o direito e obrigações de ambas as partes.

15.2. Contrato por Tempo Determinado

Estabelece o período exato em que o contratado permanecerá exercendo seu serviço, conhecido corporativamente também como “negócio temporário”, onde é expresso a data de início e fim, podendo ser de no máximo dois anos.

15.3. Contrato por Tempo Indeterminado

Um dos mais utilizados no mundo corporativo, normalmente praticado após o final de tratados com tempo determinado, com duração de no máximo 90 dias.

O Contrato de Trabalho é um negócio jurídico de índole 'não solene', ou seja, a Lei não exige formalidade essencial para o seu surgimento (nascimento). Cisneiros, Gustavo (2016, p. 35).

Desta forma, o contrato de trabalho visa à realidade, onde a simplicidade deve prevalecer, em virtude da hipossuficiência financeira do empregado considerada como parte frágil na relação com o empregador. Diante disso, o contrato é uma demonstração da vontade de ambos, uma vez que violado a este consenso avista situações de dolo, coação, fraude ou simulação, podendo ser anulado.

No que se refere a informalidade, sucede de um princípio de aceitação das partes envolvidas, podendo inclusive existir a partir de um contrato verbal, dito por Gustavo Cisneiros em seu livro “Aperfeiçoamento da advocacia trabalhista”, o qual menciona o “pacto de duração” Cisneiros (2016, p. 36), ou seja, se ajusta com o tempo.

16. MUDANÇAS OBTIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

16.1. Contrato Intermitente

O Contrato Intermitente é conhecido popularmente por contrato à prestação de serviços não contínuo, ou seja, de forma esporádica e foi regulamentada pela Lei 13.467/2017 na reforma trabalhista.

Em relação às mudanças recentes na Legislação Trabalhista, a MP (Medidas Provisórias) 936/20, sancionada pela Lei 14.020/20; dando o direito as empresas diminuïrem a remuneração, jornada de trabalho e suspender temporariamente os contratos.

Neste pacto, a prestação de serviços, ainda que de forma subordinada ao empregador, não é contínua. A continuidade não se confunde com a não-eventualidade, uma das características da relação de emprego. Podendo ser acordado em horas, dias, semanas ou meses, ou seja, surge para auxiliar os empregadores em modalidades destinadas em eventos que necessitem em tempos imprevisíveis e específicos de aumento de mão de obra.

Segundo José Dari Krein e Roberto Vêras de Oliveira de 2019, uma das hipóteses que guia as reflexões mencionadas em seu livro “Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade” é a de que, o peso histórico na informalidade da

Constituição Federal do mercado do trabalho no país, é um fator que contribui para que as novas modalidades de contratação sejam de índole precária.

16.2. Empregada Gestante ou Lactante

Em maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) anulou o dispositivo instituído referente ao afastamento delas na execução de atividades insalubres à apresentação de atestado médico.

A norma foi concedida e inserida na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) pela lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que concedia a execução de serviços nocivos em grau médio ou mínimo, prestados pelas mesmas, exceto quando apresentassem algum comprovante solicitando o afastamento.

As atividades que oferecem risco a saúde dos colaboradores são denominadas como exposição ao calor, ruído contínuo ou intermitente, radiações ionizantes e não-ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, vibrações, frio, umidade, agentes químicos, poeiras minerais e agentes biológicos. A subordinação a tais atividades assegura ao funcionário o pagamento adicional de 40%, 20% ou 10% dependendo do grau de exposição.

§ 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.

Esse artigo diz que a colaboradora que não puder prestar serviços para o estabelecimento terá sua condição equiparada a uma gestação de risco, o que proporcionará a percepção do salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/91. Neste caso, há uma transferência para a Previdência Social o ônus de arcar com a licença precipitada e estendida por todo período de amamentação.

Na história, verifica-se que o leite materno foi sempre identificado como ideal para a criança pequena, mas a partir do século XX a prática do aleitamento foi gradativamente diminuindo. No Brasil esta diminuição ocorreu principalmente nas áreas urbanas e periféricas das grandes cidades, desde 1940. Vários fatores foram responsáveis por esse declínio, destacando-se entre eles as modificações das estruturas sociais; o surgimento das indústrias produtoras de leite em pó; o impacto da publicidade comercial, o desinteresse geral dos profissionais da área de saúde e as rotinas alimentares estabelecidas nas maternidades (SILVA, 2010.p.17).

Diante de todas as mudanças estabelecidas, temos em vista que as mudanças foram estabelecidas de maneira a favorecer a amamentação, concluído que tudo que for decidido em lei irá favorecer os bebês e as necessidades que devem ser atendidas com uma indicação médica.

16.3. Alteração na Legislação para Gestantes e Lactantes

Continua proibido o trabalho de gestante ou lactante em ambientes insalubres, porém, caso a colaboradora queira prestar serviços deverá apresentar um atestado médico de sua confiança, permanece a inibição de qualquer trabalho prestado em ambientes de insalubridade com grau máximo. E quem paga esse afastamento a princípio é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

16.4. Trabalhador Autônomo

A CLT não tratava antes da reforma trabalhista em seus artigos sobre o trabalhador autônomo. Um serviço prestado por conta própria, caracteriza um trabalhador autônomo, sendo ele trabalhador de uma empresa, mas sem vínculo empregatício (MELEK,2017).

Segundo Cassar (2015) Autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. Com isso já temos em mente que o trabalhador ele assume todas as responsabilidades de um modo geral e independente. Como previsto na CLT, para que haja um vínculo deve haver ao mesmo tempo.

Prestação de serviço de modo pessoal, em que o trabalhador não pode se fazer substituir; deve receber algum pagamento pelo seu serviço prestado; Subordinação: o trabalho é subordinado, ou seja, o trabalhador recebe ordens e não presta o serviço por conta própria; deve haver não-eventualidade, ou seja, o trabalho prestado deve ser relacionado à atividade econômica do contratante (MELEK 2017, pág.65).

De acordo com a Lei 13.467/2017 que inclui o art. 442-B à CLT: A contratação do autônomo, cumpridas por este, todas as formalidades legais, com ou sem exclusividades, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação (BRASIL,2017).

16.5. Jornada 12x36

A atividade de jornada 12x36 é realizada por 12 horas trabalhadas e 36 de descanso, normalmente é utilizada por categorias como vigilantes e pelo setor da saúde.

Esta jornada é aquela em que o empregado se ocupa por 12 horas e descansa por 36 horas, assim retoma para uma nova jornada (Ramon Ferreira, Melek, p. 43, 2017).

Anteriormente a lei não pressagia esta modalidade de expediente e havia a necessidade de ser admitida por jurisprudência, o que acarretava uma grande insegurança jurídica. A reforma sucedeu expressamente esta modalidade em seu artigo 60 Executam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (Lei 13.467/2017) e indica os requisitos para sua adoção pelas corporações.

16.6. Registro de empregado

O empregador é obrigado a registrar o empregado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Mesmo que exigido pelo trabalhador, em nenhum acaso ele poderá realizar serviços sem ser registrado na CTPS onde deve conter a data de admissão, remuneração e o restante das condições acordadas.

O trabalhador em hipótese alguma poderá prestar algum serviço ao empregador sem ser registrado na CTPS, mesmo se solicitado pelo empregado. As anotações devem condizer com a data de admissão do empregado, remuneração e demais condições (Ramon Ferreira, p.47 2018).

A companhia que não registrar devidamente seus colaboradores deverá pagar uma multa de R\$400,00 por trabalhador sem registro. Que houve uma alteração para o valor de R\$ 3.000,00 e para empresas de pequeno porte o valor de R\$800,00.

16.7. Intervalo intrajornada

Conhecida popularmente como intervalo de almoço, a intrajornada foi atribuída pela Reforma para descanso e alimentação durante o expediente de trabalho.

Para a jornada de até 4 horas não há obrigatoriedade de intervalo; para jornada superior a 4 horas e até o limite de 6 horas é obrigatório intervalo mínimo de 30 minutos. Para jornada superior a 6 horas o intervalo é de 1 hora, mas pode ser reduzido a pedido do empregado (Melek p. 95, 2017).

Antes, em nenhuma hipótese o empregado poderia reduzir o tempo de intervalo. A legislação agora flexibiliza e permite a redução do intervalo durante o período de trabalho, e caso ocorra uma violação do intervalo devido, ocorrerão novos critérios para condenação.

16.8. Equiparação salarial

Em concordância da alteração que ocorreu no artigo 461 da CLT, equiparação salarial se tornou o direito assegurado pela legislação para todos os empregados, onde todo trabalhador que presta serviços ao mesmo empregador e de idêntica função; o tal, deverá receber a mesma remuneração sem distinção de etnia, sexo, nacionalidade e idade.

Equiparação salarial é o direito garantido do trabalhador, assegurando que ele irá receber o mesmo salário que um colega se estiver no mesmo trabalho, porém, desde que não haja verbas de caráter pessoal, ou que o colega esteja exercendo esta função a mais de dois anos (MELEK 2017, p.75).

Exceto se a diferença de tempo de função seja superior a dois anos. Tornando assim, os requisitos mais seguros, como na figura de local geográfico como tempo de instituição.

16.9. Férias

Antes da Reforma as férias eram consideradas inflexíveis, podendo ser fracionadas somente em fatos extraordinários e apenas em duas etapas, onde uma delas não pode ser inferior a 10 dias, contudo, era proibido para os maiores de 50 anos e menores de 18 anos.

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores há cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 2017).

Com as modificações aplicadas, o fracionamento tornou-se mais adaptável, em um acordo entre colaborador e empregador as férias podem ser divididas em até 3 períodos, um deles não inferior a 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos.

16.10. Terceirização

A terceirização se dá pela contratação de funcionários somente para realizar as devidas tarefas. De forma que a empresa será intermediadora dos serviços e as relações trabalhistas serão entre o colaborador e a instituição, não mantendo laços com a contratante, servem para prestar auxílios com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objetivo estabelecido no contrato.

A terceirização é uma técnica moderna de administração e que se baseia num processo de gestão com um objetivo único [...]: atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresa para a sua atividade principal (GIOSA, 1999, p. 11).

Se baseia em um contrato firmado entre a organização tomadora e a terceirizada, sendo exigido as leis do trabalho como registro em CTPS, jornada legal fixada, férias, 13º salário, proteções preventivas e FGTS, normas de saúde e segurança no trabalho, além de acordos e convenções coletivos da respectiva categoria profissional.

16.11. Quarteirização

Após o seu surgimento ela foi utilizada como instrumentos de gestão de contratos terceirizados, algumas alterações aconteceram quanto a elaboração e aprovação de seu conceito, em um primeiro momento podemos visualizar a definição de Dias (1988), entendia-se que a quarteirização foi um processo de evolução da terceirização.

É a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa. Trata-se do gerenciamento por parte de uma empresa quarteirizada, de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma instituição e que podem ser terceirizados, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores (Dias 1998). Tendo em vista o crescimento desses processos temos

novas associações e conclusões as devidas tomadas de decisões, ou seja, procurando sempre ser efetivo e resolver todas as dificuldades da equipe.

Porém com o aumento dessa prática, ela foi definida de uma outra maneira, sendo caracterizada como técnica complementar de gerenciamento. Os contratos terceirizados passam a ser gerenciados por uma empresa especializada, um profissional autônomo ou até mesmo da própria colaboração, destinado somente a este fim, desta forma a organização pode concentrar seu empenho na atividade principal.

A quarteirização, como qualquer outra ferramenta de gestão utilizada pelas empresas, visa proporcionar melhor desempenho e maior eficiência na administração e no desenvolvimento do negócio. Entretanto, é necessário mensurar riscos e oportunidades no momento de colocar essa filosofia de gestão em prática. Planejamento, cautela e profissionalismo são elementos indispensáveis para o sucesso do projeto.

Cada vez mais a empresa necessitará de gestores com tal perfil, especialistas com visão de generalistas e profundidade de conhecimento, capacidade e flexibilidade para absorver as constantes mudanças do mercado e, conseqüentemente, do mundo empresarial (SARATT, 2000).

Logo as colaborações deverão designar profissionais capacitados para desenvolver tais funções para que eles auxiliem nos processos necessários e não exista um acúmulo de trabalhos e análise eficiente referente aos contratados.

Já Viegas (2003), define a ação como a contratação de uma empresa terceirizada que tem como finalidade principal coordenar, com maior qualidade e eficiência, os contratos de terceirizados recentes. Ressaltando que, além da melhoria da gestão e atrito entre o contratante e terceiros fica minimizado pela presença dessa gestora, utilizando-a como um “colchão” para absorver as pendências. Sendo assim a quarteirização é caracterizada como a gestão administrativa dentro dos prestadores de serviços (terceiros, parceiros e fornecedores) temporários em um projeto, ou de uma carteira de planejamento, para uma companhia especializada.

Referente à análise feito pelo mesmo, podemos observar que uma empresa específica com a finalidade no ato de contratação seria uma boa ideia, mas o investimento para que isso acontecesse teria que ser muito grande em relação aos ganhos da firma, ou seja, para que isso acontecesse a empresa teria que ter uma

grande renda para executar o projeto, e após o processo necessário os ganhos viriam de maneira regulada a cada ação bem-sucedida.

16.12. Hora extra

A hora extra se dá a extensão da jornada de trabalho, discutida entre o trabalhador que irá receber o pagamento, e a empresa que realizará o adicional, esses fatores são benéficos para ambas as partes, a hora extra procura atender as demandas da própria instituição e as oportunidades de o funcionário ter uma renda a mais.

Portanto para usufruir dessas oportunidades existem legislações que precisam ser seguidas, como a variação conforme o dia, turno e regime de trabalho. O seguimento das atividades além do limite estabelecido pela CLT, terá que ser discutido entre o cooperador e o empregador e devidamente remunerado, sem a compensação de banco de horas, segundo a Lei de tolerância expressada no artigo 58 da CLT, as jornadas de trabalho das categorias gerais não podem ultrapassar 8 horas diárias e 44 horas semanais e o tempo máximo para exercer essas horas é de 2 horas extras, mas isso pode ser acordado e discutido entre as partes.

Vólia Bomfim Cassar (CASSAR, 2015, p. 633) descreve que a duração do trabalho está limitada a 8 horas por dia, no limite de 44 horas semanais – art. 7º, XIII, da CRFB. Todo trabalho acima desses patamares é considerado como extraordinário. A autora está se referindo a jornada padrão de trabalho, mas o mesmo raciocínio deve ser utilizado para qualquer jornada de trabalho que ultrapasse a jornada legal ou contratual, seja a jornada de 8 horas, 6 horas ou 12 horas.

Em consonância com a Constituição Federal, o valor a ser pago será no mínimo de 50% superior à hora normal, entretanto a quantidade a ser paga depende de outras variáveis como dia da semana, turno e regime de trabalho.

16.13. Dano Extrapatrimonial

Na época de aprovação da CLT, há aproximadamente 80 anos atrás, nem se cogitava sobre a implementação dos danos extrapatrimoniais, pois, naquele tempo era prezada a ideia patrimonialista do direito, o que mal pode ser comparado com a atual valorização da dignidade humana. De acordo com a legislação, o termo é

utilizado para se referir a causas que possam ofender ou denegrir moralmente o colaborador, podendo englobar casos de invasão à intimidade ou vida privada dele, bem como, autoestima, imagem, psicológico, sexualidade, saúde e lazer, tais ofensas podendo ser consideradas de natureza leve, média, grave ou gravíssima, com indenização variável à categoria na qual a situação se enquadrar. No artigo 223-E da CLT consta que “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”. O dano extrapatrimonial engloba tudo aquilo que não for dano material (MELEK, 2017).

Seguindo nesse sentido, a professora Judith Martins Costa descreve que:

[...] sendo mais ampla, a expressão dano extrapatrimonial inclui, como subespécie, os danos à pessoa, ou à personalidade, constituídos pelos danos morais em sentido próprio (isto é, os que atingem a honra e a reputação), os danos à imagem, projeção social da personalidade, os danos à saúde, ou danos à integridade psicofísica, inclusos os danos ao projeto de vida, e ao livre desenvolvimento da personalidade, os danos à vida de relação, inclusive o prejuízo de afeição e danos estéticos. Inclui, ainda, outros danos que não atingem o patrimônio nem a personalidade, como certos tipos de danos ambientais.

Diante disso, fica explícita a extrema importância que é dada ao bem-estar e respeito para com as questões morais em geral do indivíduo como trabalhador, contudo, existem situações específicas as quais tal lei se aplica também às empresas, como por exemplo, ofensa à imagem, ao nome ou marca da empresa, quebra de sigilos empresariais, entre outros. O Código Civil de 2002 enfatiza no art. 186:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Para Cassar (2015, p. 890) o dano é o fato gerador da responsabilidade de pagamento de indenização ou de reparação. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem danos. Com isso, os empregados tanto quanto empregadores devem ser cautelosos em todo o período de relação contratual, não devem banalizar ações por danos extrapatrimonial e sim saber o momento certo para utilizar de seus direitos verdadeiramente e quando necessário,

não apenas para benefício próprio ou para prejudicar algum indivíduo, bem como os empregadores devem seguir a mesma linha em caso de necessidade.

16.14. Teletrabalho

O termo Teletrabalho tem sido muito presente na atualidade, se tratando de avanços tecnológicos em busca da melhoria do conforto nas condições de trabalho de inúmeras pessoas que compõem empresas que adquiriram tal alternativa, muito utilizada principalmente após a pandemia da COVID-19 que atingiu a população mundial. De acordo com a lei 13.467/2017, artigo 75-B da CLT: Considera-se Teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (BRASIL, 2017).

Essa nova maneira de trabalho de acordo com Neto e Cavalcante (2013) possui suas vantagens e desvantagens, assim como qualquer outra, sendo elas, o aumento do conforto para os colaboradores simplesmente por terem a oportunidade de realizar seu trabalho dentro de sua residência além de grande diminuição de gastos para ambas as partes, com transporte, energia, internet, aluguéis de estabelecimentos, entre outros. Mas por outro lado, haveria a falta de trocas de experiências, convivência e trabalhos em grupo, que são pontos extremamente importantes para grande parte dos cargos a serem seguidos no mercado de trabalho atual.

A tecnologia se torna cada vez mais essencial em nosso cotidiano, e devemos estar sempre inseridos a ela de maneira benéfica e saudável, uma estratégia do governamental para conceber e estimular a adequada inserção da sociedade brasileira na sociedade da informação, como forma de se vivenciar um novo paradigma lastreado na revolução tecnológica (SIMÃO FILHO, 2007). Diante disso, cabe às empresas que adquirem tal norma de trabalho para si e seus funcionários que existem maneiras de que haja certo convívio presencial entre as partes que compõem a organização, para que algo que tem o intuito de ajudar não se torne um empecilho à longo prazo.

16.15. Rescisão Contratual

A Rescisão Contratual é o fim da relação entre empregado e empregador, com o encerramento do contrato de trabalho, tal que pode ser realizado de inúmeras maneiras, sendo algumas delas, dispensa com justa causa, por solicitação do empregado ou pelo término do contrato de experiência (GONÇALVES, 2010).

Afirma que o contrato de trabalho é um contrato de prestações sucessivas, de duração. Em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho, presume-se que este perdura no tempo, em período determinado ou indeterminado (MARTINS 2012, P.113).

Esses rompimentos de contrato costumavam exigir muita burocracia, e para cada tipo de encerramento de contrato existiam prazos de encerramento e documentações diferentes, e com o intuito de facilitar para ambas as partes, a Rescisão passou a ser realizada em grande parte das vezes por meio de acordos comuns entre o trabalhador e a organização, sempre com os direitos e deveres de cada um a serem garantidos e cumpridos, assim, ambos permanecem em satisfação mesmo com a quebra do contrato.

Diante disso podemos ver tamanha importância da relação interpessoal entre as partes de uma empresa durante um contrato, se tratando que sempre deve-se pensar a longo prazo, a lei busca equilibrar direitos a todos, porém cada um deve oferecer sua colaboração e devido respeito, pois assim a tendência é que as melhorias e flexibilizações nas relações contratuais sejam constantes e cada menos burocráticas para colaboradores e empregadores.

16.16. Demissão Sem Justa Causa (Acordo Entre Partes)

Rescisão de contrato sem justa causa é o tipo de procedimento o qual a decisão é tomada por parte do empregador sem direito de oposição do colaborador, contanto que exista alguma exceção perante a lei. Mas, para a realização dessa maneira de rompimento de contrato, existem alguns deveres que devem ser cumpridos por parte do indivíduo que tomou a decisão do desligamento, sendo no caso a empresa.

Para Pacheco (2014, p.39) a partir do momento que o empregador não tem mais interesse ele pode estar simplesmente dispensando seu funcionário, ou seja, por motivos particulares ou por não estar produzindo o suficiente. Porém, embora a

instituição possua esse poder é de extrema necessidade que não deixe de garantir ao indivíduo que um dia foi seu colaborador e parte de sua equipe aquilo que ele possui de direito, segundo Vianna (2008, p. 134) a partir do momento que o empregador não está mais satisfeito com os seus serviços prestados pelo seu funcionário ele está rescindindo o seu contrato, no entanto o empregado tem seus direitos a receber.

Além disso, aquele que foi demitido em algumas vezes também deve cumprir aquilo que é pedido pela empresa até a data oficial da saída, como por exemplo continuar a realizar suas obrigações na empresa em um prazo de 30 dias, onde também será pago ao final do acerto de contas, buscando manter o respeito e a postura no local de trabalho para com todos mesmo após a demissão.

16.17. Contribuição Sindical

A Contribuição Sindical foi criada em 1934, antigamente conhecida como imposto sindical, consiste em um valor descontado do salário do funcionário, com destino a algumas entidades que têm o objetivo de prestar apoio ao trabalhador atuando em seu papel de defesa aos seus direitos e interesses. De acordo com Martins (2014, p.262), os empregados contribuem com um dia de trabalho equivalente uma jornada normal de trabalho, se o pagamento feito pelo empregador for por unidade de tempo; ou 1/30 da quantia percebida do mês anterior.

Durante o período que antecede a Reforma Trabalhista, essa contribuição era descontada do salário de cada funcionário, eles quisessem ou não, o valor era equivalente a um dia de trabalho. Com a alteração do artigo 582 da CLT alterado pela lei 13.467/2017, não é mais obrigatório o desconto do valor correspondente a contribuição sindical da folha de pagamento no mês de março de cada ano:

Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativos ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos (BRASIL, 2017).

Atualmente, acontece completamente ao contrário, pois aqueles que desejam contribuir com os sindicatos devem buscar por conta própria a realização dos pagamentos pois não será cobrado e muito menos descontado do salário sem que o trabalhador possua ciência de tal ato.

16.18. Transporte

O vale transporte assim como os benefícios concedidos ao trabalhador é obrigatório, já que o deslocamento do mesmo até a empresa a maioria das vezes é dificultado, também conhecido como VT, é um direito essencial aos trabalhadores em regime CLT regulamentado pela Lei nº 7.418/85. Segundo o Artigo 1º desta lei, esse benefício tem como finalidade a antecipação do valor necessário para o funcionário ir da sua residência até a instituição.

O Vale-Transporte será aclamado por Sarney como o mais importante direito dos trabalhadores depois da CLT (REBELO, 2012). Este benefício dá ao trabalhador o direito de ir e vir para a instituição com segurança, assegurando o mesmo referente a gastos por fora, por isso tem extrema importância ter um auxiliar tanto fora quanto dentro da colaboração.

O VT integra um conjunto de vantagens estabelecidas por lei não possuindo natureza salarial, não se introduz como base para cálculos de FGTS, contribuição previdenciária ou rendimento tributável.

É importante ressaltar que o seu uso é limitado ao transporte público coletivo, portanto não inclui locomoções como táxis e vans, este benefício deverá ser solicitado ao setor de Recursos Humanos pelo trabalhador no ato de sua contratação.

Não se estabelece uma distância mínima e nem máxima, para o mesmo ser concedido, portanto, ao menos que esse contratado seja vizinho da instituição, o pagamento não pode ser negado. Porém existe uma jurisprudência que esse colaborador só pode fazer a solicitação desse benefício se ele realmente fizer o uso, para que em hipótese alguma leve vantagem em cima da instituição.

No entanto existem algumas exceções onde o pagamento não é feito pois a instituição fornece transporte particular, o funcionário consegue fazer o trajeto a pé ou em veículo próprio, quando o trabalhador é contratado para prestar serviços de estágio obrigatório e ausências no trabalho como férias, atestado médico entre outros.

De acordo com a pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em 2019, realizada com 139 pequenas, médias e grandes companhias brasileiras, adotaram o trabalho de home office, mas 36% dessas instituições não pretendem manter o vínculo a distância. Por combinar os benefícios

do trabalho remoto e presencial, o híbrido serve como opção para atrair alguns talentos necessários que buscam opções flexíveis de trabalho e benefícios.

Como essa modalidade não exige deslocamento do funcionário até a empresa, o empregador paga o benefício somente nos dias que ele terá que fazer seus trabalhos presencialmente.

17. SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS

Os subsistemas de Recursos Humanos são divididos em cinco pilares que juntos se complementam, desde o processo de contratação do empregado até a demissão. Devem ser pensados estrategicamente para que a execução seja feita da melhor maneira possível.

Chiavenato (2002), chamou estes subsistemas de Provisão, Aplicação, Manutenção, Desenvolvimento e Monitoração.

Antes de aplicar estes subsistemas é necessário entender um pouco mais sobre o gerenciamento de seres, já que estão diretamente relacionados, se dá ao conjunto de práticas desenvolvidas para a capital humana da empresa visando a comunicação, retenção e capacitação dos colaboradores, para assim, melhorar seus desempenhos dentro da organização.

Toda instituição precisa de um bom grupo de funcionários para que consiga funcionar e se destacar, juntamente com uma gestão eficiente de pessoas, capaz de não apenas ajudar os indivíduos, mas também de alcançar estas metas expostas e melhorar o clima organizacional.

Prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas. São processos diretamente inter-relacionados e interdependentes. A interação entre eles se alterada pode provocar impactos sobre os demais, os quais sustentaram novas influências entre os outros e assim mutuamente gerando acomodação e ajustes no processo (CHIAVENATO, 2002 p. 155).

Executar as atividades corretamente seria necessário para que possam expandir seus conhecimentos e gerenciar todas as ações para que estejam em constante movimento e evolução gerando assim a boa execução desde a admissão até o encerramento do contrato.

17.1. Provisão

A provisão envolve o planejamento do RH, o recrutamento e seleção de pessoal e se relaciona com o ambiente organizacional, devido ao mercado de trabalho (oferta e procura) e ao mercado de recursos humanos (indivíduos aptos a trabalhar).

Objetivo: Quem irá trabalhar na organização.

Atividades desenvolvidas: Pesquisas no mercado de Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção de Pessoas.

Quanto ao processo de provisão de pessoal está associado com o suprimento de pessoas para as empresas. É o processo que abrangem insumos humanos relacionados com a pesquisa de mercado, recrutamento e seleção de pessoas e sua integração com as atividades organizacionais (CHIAVENATO, 2002 p. 158).

O processo de integrar o entrevistado para dentro da instituição é importante desde a abordagem/entrevista até o auxílio referente a saber organizar suas funções e saber no que ele irá agregar em seu negócio.

17.2. Aplicação

Os processos de aplicação constituem os primeiros passos de integração de novos colaboradores nas organizações, ou seja, logo após o processo de Recrutamento e Seleção é necessário posicionar o novo funcionário em seu cargo na empresa.

Objetivo: O que as pessoas farão na instituição.

Atividades desenvolvidas: Integração de pessoas, desenho de cargos, descrição e análise de cargos e avaliação de desempenho.

17.3. Manutenção

A manutenção seria nada mais que uma organização dentro da unidade, exigindo cuidados específicos, como a compensação monetária, de equipamentos sociais e higiene e EPI'S que compõem a segurança no trabalho.

Objetivo: manter as pessoas trabalhando na instituição.

Atividades desenvolvidas: Trazer a remuneração e compensação de suas bonificações, serviços sociais e de higiene pessoal, cuidados com o funcionário estabelecendo sua segurança e mantendo suas relações sindicais.

17.4. Desenvolvimento

Um plano que auxilia as empresas e seus colaboradores em relação ao desenvolvimento é chamado de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), o diferencial entre eles é a que possam ser personalizados auxiliando as necessidades de cada profissional.

Com a distribuição de cursos que podem ajudar o trabalhador a crescer dentro da empresa e na criação de curriculum.

Objetivo: Preparar e desenvolver pessoas.

Atividades desenvolvidas: Treinos para auxiliar no desenvolvimento do trabalhador.

17.5. Monitoração

O principal objetivo da monitoração é adquirir informações do seu empregado para dar apoio nas tomadas de decisões referente a situações que necessitam ser solucionadas, restaurando grande parte dos subjetivos.

Objetivo: Saber quem são e o que fazer com as pessoas.

Atividades desenvolvidas: Banco de dados juntamente com o sistema de informações e controles, frequência de produtividade e balanço social.

18. METODOLOGIA

A metodologia usada neste trabalho onde o tema foi: Recursos Humanos Pós Reforma Trabalhista, feita com pesquisas aprofundadas em sites específicos da área em estudo, revistas e postagem de profissionais, tendo como aporte os principais autores citados neste trabalho: Chiavenato (2009), Drucker (1992), Ferreira (2018) e Melek (2017), que relatam sobre as mudanças que acarretaram na flexibilização das relações trabalhistas e os impactos que afetaram tanto aos colaboradores quanto às empresas, principalmente na área de Recursos Humanos. Usamos essas informações para mostrar como a mudança da legislação e seus processos são importantes nas empresas, quais são os benefícios e malefícios dela para as vinculações interpessoais entre empregados e empregadores.

Quando uma corporação utiliza essas atualizações do modo correto procurando melhorar os procedimentos, ela se destaca na frente de seus concorrentes, com crescimentos obtendo resultados e lucros positivos, além de garantir os direitos e qualidade de vida aos seus funcionários. Agora quando uma instituição, não utiliza os processos, métodos e os conceitos corretos previstos em lei, a decadência dessa empresa irá ser muito grande e pode chegar em resultados negativos a longo prazo.

19. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou entender a lei nº 13.467/2017, com o intuito de analisar e expor a importância dos gestores de Recursos Humanos nas corporações para colocar em prática as alterações previstas na CLT. Assim surgiu o objetivo geral deste trabalho, sendo ele, compreender e realizar uma análise dos principais aspectos dos impactos da reforma trabalhista em relação à gestão de recursos humanos e aos colaboradores assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Consideramos que o tema é de extrema importância para os profissionais da área de RH e aos trabalhadores formais, assim como novos acadêmicos que buscam informações a respeito do tema. Temos ciência que a longo prazo, a reforma trabalhista será cada vez mais valorizada e reconhecida, passando a ser vista como principal objetivo para direitos do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A jornada de trabalho na reforma trabalhista brasileira. Disponível em: [A jornada de trabalho na Reforma Trabalhista Brasileira | Jusbrasil](#). Acesso em: 13 mar. 2023, 15h10.

AMORIM, Emilio. **Qual a função do RH?** Belo Horizonte 02/09/2015. Disponível em: [Qual a função do RH? - O maior portal de conteúdos para RH da América Latina \(rhportal.com.br\)](#) Acesso em: 29 mar. 2023, 20h53.

BOSSA, Sonia. **Saiba o que mudou na reforma trabalhista.** 07/02/2019 às 14:59. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/71966/saiba-o-que-mudou-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 13 mar. 2023, 14h47.

Brasil. Consolidações das Leis trabalhistas. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](#). Acesso em: 27 mar. 2023, 14h30.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [Art. 7, inc. XXII da Constituição Federal de 88 | Jusbrasil](#). Acesso em: 27 mar. 2023, 13h25.

CHAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações (CHIAVENATO 2009 página 120/124).** Disponível em: <https://acervo.enap.gov.br/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=40320> . Acesso em: 24 mar. 2023, 14h30.

CRUZ, Tamires. **Recursos humanos: presente nas organizações, mas desconhecido.** jan./2015. Disponível em: [\(Microsoft Word - 3 RECURSOS HUMANOS - PRESENTE NAS ORGANIZAÇÕES MAS DESCONHECIDO. 33-56\) \(cairu.br\)](#). Acesso em: 24 abr. 2023, 14h47.

Direitos trabalhistas: entenda as mudanças da reforma trabalhista. 25/06/2019 às 13:56. Disponível em : [Direitos trabalhistas: Entenda as mudanças da reforma trabalhista - Rede Jornal Contábil - Portal de Notícias \(jornalcontabil.com.br\)](#). Acesso em: 17 abr. 2023, 15h15.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Fator humano e desempenho (pág. 276, 1992) citado em: (TCC Ramon Ferreira página 12).** Disponível em: [UNESC: Reforma trabalhista 2017: as principais mudanças e as percepções do departamento de recursos humanos](#). Acesso em: 29 mar. 2023, 21h30.

Duração de trabalho em todo o mundo. Legislação e políticas numa perspectiva global. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf . Acesso em: 27 mar. 2023, 15h00.

Entender as mudanças da reforma. Disponível em: [Lei 13467/17: Entenda as mudanças da Reforma Trabalhista \(aurum.com.br\)](#). Acesso em: 13 mar. 2023, 15h00.

FERREIRA, Ramon. **Reforma trabalhista 2017: as principais mudanças e as percepções do departamento de recursos humanos.** Dez/2018. Disponível em: [UNESC: Reforma trabalhista 2017: as principais mudanças e as percepções do departamento de recursos humanos](#). Acesso em: 29 mar. 2023, 21h07.

Filgueiras, Oliveiras, Krein. **Promessas e realidades da reforma trabalhista.** Disponível em: [Apresentação do PowerPoint \(researchgate.net\)](#). Acesso em: 13 mar. 2023, 15h10.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desemprego. Gov. Disponível em: [Desemprego | IBGE](#). Acesso em: 22 maio 2023, 14h35.

Legislação trabalhista. Entenda tudo sobre as leis trabalhistas (CLT), PORTAL DA INDUSTRIA. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista> . Acesso em: 31 maio 2023, 14h50.

LIMA, Marcos. **A gestão por competência e as funções de recursos humanos.** Ceará 12/12/2013. Disponível em: [Vista do A gestão por competência e as funções de recursos humanos: estudo de caso na Universidade Federal do Ceará \(UFC\) \(unifor.br\)](#). Acesso em: 29 mar. 2023, 20h20.

MORAES, Renato Teles. **Análise crítica a reforma trabalhista conteúdo jurídico,** Brasília- DF: 21/05/2018 às 04:30. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51716/analise-critica-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 abr. 2023, 14h18.

Regime do contrato do trabalho. Direitos contratuais. Disponível em: [INFOLEG](#). Acesso em: 27 mar. 2023, 14h54.

SOUZA, Patrícia verônica Nunes Carvalho Sobral, FILHO, Marco Antônio Praxedes de Moraes. **DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA.** Revista Argumentum - Argumentum Journal of Law,

21(3),1299–1319. Disponível em: <https://11nq.com/12CjY>. **Acesso em:** 31 maio 2023, 14h30.

Supremo tribunal federal. Mulheres gestantes e lactantes. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal \(stf.jus.br\)](https://stf.jus.br). **Acesso em:** 30 maio 2023, 08h15.

Turnover: entenda o que é, quais os tipos e como evitar as suas taxas. Disponível em: [Turnover: entenda o que é, como controlar e calcular essa taxa na prática! \(pontotel.com.br\)](https://pontotel.com.br). **Acesso em:** 24 mar. 2023, 14h57.

VASCONCELLOS, Carlos. **Decisão do TST pode anular perdas de direitos causados por reforma trabalhista**, Rio de Janeiro 15/03/2023 às 14:54. Disponível em: [Decisão do TST pode anular perdas de direitos causadas por Reforma Trabalhista \(bancariosrio.org.br\)](https://bancariosrio.org.br). **Acesso em:** 20 mar. 2023, 14h32.

XAVIER, Getúlio. **Estudo da USP indica que reforma trabalhista não favoreceu a criação de empregos**, São Paulo 17/05/2022 às 12h19. Disponível em: [Estudo da USP indica que reforma trabalhista não favoreceu a criação de empregos – Economia – CartaCapital](https://cartacapital.com.br). **Acesso em:** 23 mar. 2023, 13h53.

