

ETEC "PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Administração

Adriéli Roberta Picchi

Ariane Lucília de Sousa Santos

Franciéle Bernardo Rosa Alves

Lúcio Renan Aparecido Serenoni

Suélen de Oliveira Pinto

**A REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES:
LEI Nº 13.467/2017**

**Araraquara
2018**

Adriéli Roberta Picchi
Ariane Lucília de Sousa Santos
Franciéle Bernardo Rosa Alves
Lúcio Renan Aparecido Serenoni
Suélen de Oliveira Pinto

**A REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES:
LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação dos Professores Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2018

Adriéli Roberta Picchi
Ariane Lucilia de Sousa Santos
Franciéle Bernardo Rosa Alves
Lúcio Renan Aparecido Serenoni
Suélen de Oliveira Pinto

**A REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES:
LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em 26 de novembro de 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto

Prof^a. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Célio Tiago Marcato

Dedicamos esta obra aos nossos familiares e a todos os entrevistados e professores que contribuíram para a realização deste trabalho

AGRADECIMENTO

À Deus que nos capacitou e nos conduziu nessa jornada;

À Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz- Classes descentralizadas;

Aos professores Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva, nossos orientadores;

Ao advogado especialista na área trabalhista;

Ao administrador especialista em de gestão de pessoas;

Aos alunos entrevistados do curso técnico em Recursos Humanos.

A persistência é o caminho do êxito.
CHARLES CHAPLI

RESUMO

Em 11 de novembro de 2017, durante o governo Michel Temer, foi sancionada a lei nº 13.467/2017 denominada reforma trabalhista, a fim de modificar e alterar os normativos da CLT (Consolidação das leis trabalhistas). Dentre essas alterações e modificações estão: contrato de trabalho intermitente, teletrabalho, terceirização, jornada de trabalho, férias, tempo à disposição, horas in itinere, trabalho da mulher, contribuição sindical, rescisão contratual, entre outros. O contrato intermitente é um novo tipo de contrato constituído pela Reforma, onde o empregado poderá prestar serviços para um ou mais empregadores de forma eventual, mas com registro em carteira. O teletrabalho, mais conhecido como trabalho em casa, já existia, porém não era reconhecido pelo legislador, sendo legalizado após a reforma trabalhista. Referente às modificações, enquanto na CLT as empresas terceirizadas contratadas só podiam realizar atividades meio da empresa contratante, atualmente elas poderão ser contratadas para realização de atividades meio e fins. No tempo à disposição, não será mais contabilizado na jornada de trabalho do empregado, o período de troca de uniforme, atividades laborais entre outros; as férias poderá ser fracionada em até 3 (três) parcelas mediante acordo entre o empregador e o empregado; o trabalho da mulher gestante em ambiente insalubre passou a ser liberado, desde que tenha grau mínimo e médio, exceto em casos em que a mesma apresente um laudo médico, autorizando o afastamento durante a gestação e lactação; a contribuição sindical passou a ser facultativa, ou seja, não poderá mais ser descontada no holerite do empregado, a não ser que o mesmo deseje a obtenção dos benefícios oferecidos pelo sindicato de sua categoria, enviando-o uma solicitação; e em relação à rescisão contratual poderá ser feito um acordo entre o empregador e o empregado para decisão dos direitos legais.

Palavras-chave: CLT. Lei. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

On November 11, 2017, under the Michel Temer government, Law 13,467 / 2017, known as labor reform, was enacted to amend and amend the CLT (Consolidation of Labor Law) regulations. Among these changes and modifications are: intermittent employment contract, teleworking, outsourcing, working hours, vacations, time available, hours in itinere, women's work, union contribution, contractual termination, among others. The intermittent contract is a new type of contract constituted by Reforma, where the employee can provide services to one or more employers in an eventual form, but with registration in the portfolio. Telework, better known as work at home, already existed, but was not recognized by the legislator, being legalized after the labor reform. Regarding the modifications, while in the CLT contracted outsourced companies could only carry out activities of the contracting company, they can now be contracted for medium and long term activities. In the time available, it will no longer be counted in the employee's working day, the period of change of uniform, work activities among others; the vacation may be divided into up to three (3) installments by agreement between the employer and the employee; the work of the pregnant woman in an unhealthy environment has been released, provided she has a minimum and average degree, except in cases in which she presents a medical report authorizing the removal during pregnancy and lactation; the union contribution has become optional, that is, it can no longer be deducted from the employee's allowance, unless it wishes to obtain the benefits offered by the union of its category, by sending a request; and in relation to the contractual termination an agreement can be made between the employer and the employee to decide the legal rights.

Keywords: CLT. Law. Labor Reform.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Incluído no art. 452 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017	19
Quadro 2 - Legalizado e incluído no art. 75 da CLT, mediante reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.....	20
Quadro 3 - Modificações e alterações nos art. 4º e 5º da Lei nº 6.019/1974, mediante a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017.....	21
Quadro 4 – Alterações no art. 4º da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.....	23
Quadro 5 - Redação das súmulas 90 ¹ e 320 ¹ do Tribunal Regional do Trabalho (TRT)	24
Quadro 6 - Modificações no art. 58 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017	24
Quadro 7 - Modificações e alterações no art., 394 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.....	26
Quadro 8 - Alteração no art. 396 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017	26
Quadro 9 - Números de Faltas injustificadas relativas ao período de gozo das férias	31
Quadro 10 - Modificações nos art. 545 e 578 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017	32
Quadro 11 - Modificações e alterações no art. 477 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017	33
Quadro 12 - Incluído no art. 484-A da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/ 2017.....	34

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Orientação na escola sobre a CLT	38
Gráfico 2 - Conhecimentos sobre a CLT	38
Gráfico 3 - Melhor mudança para o empregado.....	39
Gráfico 4 - Legalização do home office	39
Gráfico 5 - Horas in itinere.....	40
Gráfico 6 - Acordo na rescisão contratual	40
Gráfico 7 – Demissão em massa	41
Gráfico 8 - Homologação.....	41
Gráfico 9 - Mudanças que desvaforeceram o empregado	42
Gráfico 10 - Melhor beneficiado	42

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E A REFORMA LEI Nº 13.467/2017	13
2 DEFINIÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS PREVISTAS NA CLT	14
3 CONTRATOS.....	16
4 AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES REALIZADAS NA CLT MEDIANTE A REFORMA LEI Nº 13.467/2017	18
4.5 Trabalho da mulher	24
4.5.1 Proteção à maternidade em ambiente insalubre	25
4.5.2 Descanso para amamentação	26
4.6 Férias.....	27
4.6.1 Férias coletivas	28
4.6.2 Abono pecuniário	29
4.7 Contribuição sindical facultativa	31
4.8 Rescisão contratual	32
4.8.1 Demissão por justa causa	33
4.8.2 Demissão sem justa causa.....	33
4.8.3 Extinção do contrato de trabalho por acordo mútuo	34
5 ESTUDO DE CASO	35
5.1 Entrevista com o advogado especialista na área trabalhista.....	35
5.2 Entrevista com o administrador especialista em gestão de pessoas	36
5.3 Análises no nível de conhecimento dos entrevistados a respeito do tema.....	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	44
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista com o advogado	46
APÊNDICE B - Roteiro de entrevista com o administrador	47
APÊNDICE C - Questionário com os alunos desta instituição.....	48
APÊNDICE D - Termo de Autorização para Coleta de Dados	51
ANEXO A - Termo de Autorização de divulgação	52
ANEXO B - Declaração de Autenticidade	53

INTRODUÇÃO

Provavelmente o trabalho surgiu a partir da existência do primeiro homem. Dita a história que conforme suas evoluções e necessidades, o homem passou a dividir as tarefas entre si, surgindo daí as primeiras relações sociais trabalhistas. Essas relações foram bem-vindas, porém deram origem ao trabalho escravo, exploração de mão - de - obra, trabalho infantil, entre outros, principalmente aos conflitos. Com o passar do tempo essas questões começaram sufocá-lo, de maneira que se dispôs a lutar na tentativa de conquistar relações saudáveis que trouxessem maior conforto e suprissem suas necessidades.

No Brasil a questão dos conflitos nessas relações era constante, carecendo de regras que sanassem a situação, por isso ao final do séc. XIX foram sancionadas as primeiras leis trabalhistas no país. Daí por diante varias legislações foram sendo criadas sem sucesso, logo, com a entrada de Getúlio Vargas à presidência da República em 1930, fez-se notória a necessidade de unir as leis já existentes referentes ao trabalho e criar novas leis. Assim pelo Decreto nº 5.452 no dia 1º de maio de 1943 foi criada a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), com objetivo de trazer maior segurança ao trabalhador, que até então não era reconhecido, e melhorar a relação entre o empregador e o empregado.

Em virtude à CLT, essas questões foram amenizadas, mas não resolvidas completamente, fazendo-se necessária a criação de outros órgãos de justiça, como Tribunais e Juntas, para ajudarem controlar os problemas iminentes. Neste sentido, de tempo em tempo foram ocorrendo várias alterações, com finalidade em rever os normativos contidos na CLT, que não produziam mais efeitos em relação ao estado social e comportamental. Exemplo disso é a lei nº 13.467/2017 que recentemente promoveu uma reforma trabalhista, modificando e alterando alguns pontos previstos na CLT, sendo aprovada pelo governo Michel Temer, numa época em que o país sofria uma crise política e econômica.

Essa Reforma foi interpretada pelos cidadãos de maneiras distintas, ou seja, uns aceitaram outros nem tanto, talvez por falta de conhecimento.

Logo, os autores viram uma oportunidade em abordar esse assunto que atualmente está em discussão, para ressaltar os principais pontos alterados pela Reforma e que estão presentes no cotidiano.

Por isso, este trabalho tem como objetivo trazer de forma clara e sucinta, as principais mudanças nas relações sociais trabalhistas, no que diz respeito às formas de contratos, direitos e deveres do empregador e do empregado, alcançados no normativo mencionado acima. Além de trazer um esclarecimento a respeito do surgimento da CLT e da Reforma lei nº 13.467/2017.

Sendo elaborado para apresentação, com a finalidade em despertar o interesse do leitor, o referido apresenta um conteúdo atual e resumido contendo pesquisas, definições e artigos da lei.

O estudo se configura em pesquisas exploratórias de natureza qualitativa contendo estudos de caso, realizados através de entrevistas abertas com um advogado específico e um especialista em gestão de pessoas. Configura-se também em pesquisa exploratória de natureza quantitativa contendo entrevista fechada com 32 alunos da instituição ETEC ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ (EXTENÇÃO EEBA) regulado no curso Técnico em Recursos Humanos, configurando-se ainda em pesquisa exploratória de natureza comparativa, pois foi disponibilizado um exemplar para comparação das leis antigas e atuais.

A exploração destas pesquisas tornou-se indispensável para a observação dos autores, em relação ao nível de conhecimento e entendimento dos entrevistados a respeito do tema.

1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E A REFORMA LEI Nº 13.467/2017

Em maio de 1941, foi assinado pelo presidente Getúlio Vargas a criação da Justiça do Trabalho. Logo após essa criação, ele observou que seria necessário criar uma nova lei que unificasse todas as leis referentes ao trabalho. No entanto, em 1º de maio de 1943, durante o período do Estado Novo, ele sancionou o decreto nº 5.452, denominado CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). A assinatura desse decreto ocorreu no estádio de São Januário (Clube de Regatas Vasco da Gama), onde havia uma grande aglomeração de pessoas para comemoração do feito, passando a ser um marco importante na história do Brasil.

A CLT foi criada com o objetivo de resolver os conflitos existentes nas relações trabalhistas, definindo melhor o conceito de empregador e empregado, a fim de esclarecer quais seriam seus direitos e principalmente seus deveres, que até então não havia e os empregados sempre saíam desfavorecidos.

Com o passar dos anos somente essas leis, não foram suficientes, sendo necessário criar vários Tribunais e Juntas, com o objetivo de ajudarem na resolução de problemas e tomarem medidas legais cabíveis para cada situação. Em 1988 uma nova lei foi criada a fim de rever os direitos sociais do cidadão, ao qual trouxe muitos benefícios, com isso pode-se observar que de tempo em tempo se farão necessárias modificações nos normativos das leis existentes e criações de novas leis. Um exemplo disso foi a lei nº 13.467/2017, sancionada pelo presidente Michel Temer, em 11 de novembro de 2017, denominada de reforma trabalhista, numa época em que o país sofria uma crise política e econômica.

Essa reforma se fez necessária, a fim de modificar alguns normativos da CLT e alterar outros. De início alguns cidadãos não aceitaram, talvez por falta de conhecimento e entendimento, mas acredita-se que essa Reforma trará benefícios como redução de custos para o empregador aumentando a empregabilidade no país.

2 DEFINIÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS PREVISTAS NA CLT

2.1 Empregador

Segundo o art. 2º da CLT, empregador pode ser qualquer pessoa física ou jurídica, que assume para si, as consequências de uma atividade econômica, contratando pessoas para exercer uma determinada função de forma subordinada e assalariada. Isto incumbe à empresa requisitos fundamentais que devem ser cumpridos com ética, transparência e responsabilidade.

Art.2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

É importante observar que o artigo acima exorta o dever da empresa em assumir os riscos econômicos e a direção de prestação de serviços, isto é, em hipótese alguma, devido à má direção ou mau planejamento da empresa, o que resulta em variações no faturamento, ela pode deixar o empregado sem salários e benefícios, relatando seus orçamentos negativos.

Quanto à direção de prestação de serviços é dado ao empregador, um único direito que é o de dar ordens de maneira ética e respeitosa, devendo estas ser cumpridas por seus subordinados, sendo que em hipóteses de descumprimento e desrespeito o subordinado passa ser insubordinado e o empregador pode reincidir o contrato por justa causa, o que prevê o art.482 alínea h da CLT.

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

2.2 Empregado

Segundo o art.3º § único da CLT, considera-se empregado toda pessoa física dependente de um empregador, ao qual presta atividades ou serviços de forma efetiva por intermédio de honorários, não havendo diferença tanto ao trabalho culto, técnico, manual, quanto à condição do trabalhador e sua espécie de ocupação.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Existem o termo empregado e o termo trabalhador. Por mais que pareçam ter o mesmo significado, esses termos têm uma diferença significativa, pois, para o indivíduo ser caracterizado empregado é necessário preencher alguns requisitos previstos na CLT, como a impessoalidade (quando não pode ser substituído por terceiros), a não eventualidade (cumprir dia e horário), a subordinação (receber e cumprir ordens) e remuneração.

Já o trabalhador é o indivíduo autônomo que presta serviços eventuais para uma determinada pessoa seja ela física ou jurídica, combinando o prazo de execução, mediante pagamento sem vínculos empregatícios.

3 CONTRATOS

Contrato é um acordo realizado entre o empregador e o empregado. Segundo o art.443 da CLT esse acordo pode ocorrer quando ambas as partes não mencionam suas intenções, mas ao longo do tempo essa relação passa a obter direitos e obrigações, como também ocorrer de maneira clara passando todas as informações a respeito do cargo a exercer, salários, carga horária, entre outros, mediante registro formal e informações adicionais na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do trabalhador. Podendo ter prazo determinado e indeterminado.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

A CLT trás em seu normativo várias formas de contratos de trabalho, podendo ser divididos em duas modalidades: contratos determinados (de caráter temporário) e contratos indeterminados (de caráter efetivo). Dentro de cada modalidade existem as categorias, ou seja, formas de contratos existentes.

Para cada tipo de contrato existe uma medida rescisória contendo os direitos cabíveis de cada modalidade, deixando o empregador a par de quais tipos de contratos serão mais vantajosos para a organização e em qual hipótese cada um deles se encaixam. Existem também outras relações profissionais que podem ser consideradas contratos, mas, são regidas por legislações específicas como, por exemplo, o contrato temporário e o contrato de estágio.

3.1 Contrato determinado

Modalidade de caráter temporário que antecede ao empregado a data de rescisão do contrato, sendo válida somente quando a natureza ou transitoriedade for específica, justificando a predeterminação do prazo como, por exemplo, um período de safra, uma viagem, entre outros.

Dentro desta modalidade estão as seguintes categorias: contrato de experiência, contrato de aprendizagem e o contrato determinado propriamente dito. Para estas categorias o prazo de contrato é 2 (dois) anos exceto o contrato de experiência com duração de até 90 (noventa) dias, podendo todos serem prorrogados dentro do mesmo período, não excedendo o prazo máximo.

Art. 443 Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451

3.2 Contrato indeterminado

É o contrato de trabalho mais comum usado nas empresas, contendo somente a data de início do contrato e não a data de rescisão, sendo obrigatório ao empregador anteceder-lo com um contrato de experiência, para que o mesmo conheça melhor o colaborador. A partir daí se o mesmo estiver apto para exercício da função, é efetivado adotando o contrato indeterminado, ou seja, aquele que não tem prazo de rescisão, exceto quando solicitado pelo empregador ou pelo empregado mediante aviso prévio.

Segundo o art. 452 da CLT, após o empregado contratado por prazo determinado completar 6 (seis) meses na empresa e este contrato não for renovado ou rescindido, converterá em contrato indeterminado.

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

4 AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES REALIZADAS NA CLT MEDIANTE A REFORMA LEI Nº 13.467/2017

Dentre todas as modificações e alterações realizadas na CLT, através da reforma trabalhista lei nº 13.467/2017, a seguir serão esclarecidas de forma sucinta, somente as principais modificações e alterações que estão presentes no cotidiano como: contrato de trabalho intermitente, home office, terceirização, tempo à disposição, horas in itinere, contribuição sindical facultativa, férias, trabalho da mulher e rescisão contratual.

4.1 Contrato intermitente

Esta é a nova forma de contrato de trabalho (de caráter efetivo), constituída pela lei nº 13.467/2017, ao qual o empregado poderá ter carteira assinada por um ou mais empregadores, trabalhando somente os dias solicitados. Porém ao final do mês trabalhado receberá a remuneração acrescida dos direitos legais como férias + 1/3 (um terço), repouso remunerado e 13º salário, todos de forma proporcionais dentro do intervalo daquele mês, ressaltando que o recolhimento de INSS e FGTS é responsabilidade do empregador. Em relação às férias, quando o empregado completar o prazo de 1 (um) ano de prestação de serviços, terá direito a tirar 30 (trinta) dias de descanso não remunerados no ano seguinte, uma vez que ele já vinha recebendo o valor das férias proporcionais. Neste período o empregado não poderá prestar serviços ao empregador. A solicitação para prestação de serviços é feita pelo empregador com 3 (três) dias de antecedência, sendo informada ao empregado a tarefa a ser realizada, podendo o mesmo recusar esta convocação dentro de 1 (um) dia útil, o que não descaracteriza o contrato. Após a aceitação do comparecimento ao trabalho aquele que não cumprir o prometido seja ele o empregado ou o empregador, terá que ressarcir uma multa equivalente a 50% do valor combinado, e no caso do empregado ele pode perder o valor total da remuneração.

Quadro 1 - Incluído no art. 452 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.

INCLUÍDO MEDIANTE A REFORMA LEI Nº 13.467/2017
<p>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 horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração devida, permitida a compensação em igual prazo.</p> <p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p> <ul style="list-style-type: none"> I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. <p>§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.</p> <p>§ 8º o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p>

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.2 Teletrabalho ou home office

Conhecido como trabalho em casa, à distância ou teletrabalho, é uma modalidade moderna que vem crescendo no mundo todo, mas, que no Brasil ainda não era reconhecida pelo legislador de forma legal.

A Reforma ratifica o teletrabalho ou home office com a condição de prestação de serviços para uma determinada empresa sem o empregado precisar sair de casa, através de recursos tecnológicos, deixando claro, que tudo o que o empregado precisar e utilizar como equipamentos, energia elétrica, internet ou até mesmo água, para melhor desempenho das tarefas, terá que estar formalizado em um contrato estabelecendo as condições entre empregador e empregado

Quadro 2 - Legalizado e incluído no art. 75 da CLT, mediante reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.

INCLUÍDO MEDIANTE A REFORMA LEI Nº 13.467/2017
<p>Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p>Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p> <p>Art. 75-C 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.</p> <p>§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</p> <p>§ 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.</p> <p>Art. 75-D As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.</p> <p>Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.</p> <p>Art. 75-E O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.</p> <p>Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.3 Terceirização

A terceirização começou nos Estados Unidos após a segunda guerra mundial, com a produção de armamentos. Como a demanda estava alta naquela época, os americanos decidiram delegar essas atividades para empresas secundárias, criando esse recurso com o objetivo de conseguir fabricar mais, mantendo a qualidade de seus materiais.

Com o passar do tempo as empresas, incluindo as do Brasil (que na época tinha uma produção e um mercado restrito), começaram observar e adotar esse recurso, a fim de conquistarem mais mãos-de-obra, mantendo a excelência na entrega do produto final, seguindo o exemplo dos Estados Unidos.

Sendo assim o conceito de terceirização se dá quando uma empresa contrata outra, para prestar determinados serviços. Antes da reforma trabalhista, as empresas terceirizadas eram contratadas somente para realizar atividades meio da

empresa contratante como vigilância, limpeza entre outros, isto é, não podia realizar atividades fins como a produção.

Com a entrada a vigor da lei nº 13.467/2017, as empresas terceirizadas passaram a ter o direito de realizar as atividades meio e fins das empresas contratantes, sendo que os funcionários terceirizados prestarão os mesmos serviços, produzirão as mesmas quantidades e terão os mesmos esforços que os funcionários efetivos da organização, porém, receberão um salário menor. Mesmo a empresa contratando uma terceira, quem cuidará da contratação, registro, férias, décimo terceiro desses empregados, será o RH da empresa terceirizada.

Quadro 3 - Modificações e alterações nos art. 4º e 5º da Lei nº 6.019/1974, mediante a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017.

TERCEIRIZAÇÃO	
CLT	REFORMA LEI Nº 13.467/2017
Art. 4º A Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviço determinados e específicos.	Art. 4º A Considera-se prestação de serviços a terceiros, a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.”
Art. 5º A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.	Art. 5º A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. Art. 5º-C Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. Art. 5º-D O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.4 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho são as horas estabelecidas no contrato de trabalho, que o empregado passará prestando serviço ao empregador. A CLT prevê uma jornada de trabalho de no máximo 8 (oito) horas diárias equivalentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, desde que outro horário não seja estabelecido.

Art. 58 A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Estas horas trabalhadas são registradas em um documento chamado folha de ponto ou controle de horas. Nele é discriminado o horário de entrada e saída, faltas, horas noturnas, horas extras e banco de horas.

Intervalos e pausas também são discriminados nesse documento, porém não são contabilizados e a alimentação deste sistema é realizada pelo empregador durante a sua jornada diária.

4.4.1 Tempo à disposição

Tempo à disposição é o período cujo empregado, esteja executando ou aguardando ordens do empregador. As atividades laborais exercidas dentro da empresa ou até mesmo a troca de uniformes, lanche e higiene pessoal, eram consideradas pela CLT, tempo à disposição sendo contabilizados como jornada de trabalho.

Com a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017 foi alterada a redação do artigo 4º da CLT, renumerado o § 1º e acrescentado o § 2º, para esclarecer os momentos em que o empregado permanece nas dependências da empresa, por conta própria ou não, buscando proteção pessoal ou realizando atividades particulares sem estar à disposição do empregador. Sendo assim somente serão contabilizadas como jornada de trabalho as horas em que o empregado estiver em seu posto de trabalho realizando suas atividades.

Quadro 4 – Alterações no art. 4º da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.

TEMPO À DISPOSIÇÃO	
CLT	REFORMA LEI N º 13.467/2017
<p>Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p>Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar... (VETADO)... e por motivo de acidente do trabalho.</p>	<p>Art. 4º [...]</p> <p>Parágrafo único. Renomeado como [§ 1º]</p> <p>§ 2º - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.4.2 Horas in itinere

O termo in itinere se remete ao trajeto a ser percorrido, ou seja, o tempo que o empregado gasta para ir e vir do local de prestação de serviços.

Na CLT as horas in itinere eram contabilizadas na jornada de trabalho, quando a empresa se localizava em local de difícil acesso carecendo de transporte regular, sendo disponibilizada uma condução própria para transportar os funcionários. Ao que se refere local de difícil acesso, o pagamento das horas in itinere, era válido somente para o caso de localização da empresa e não para o

empregado, residindo ele em área urbana ou rural. Este pagamento originou-se da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), editado pelas Súmulas 90¹ e 320¹, sendo incorporado no art. 58 § 2º da CLT.

Quadro 5 - Redação das súmulas 90¹ e 320¹ do Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

SUMULA 90 ¹	SUMULA 320 ¹
<p>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.</p> <p>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".</p> <p>III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".</p>

Fonte: TST.

Quadro 6 - Modificações no art. 58 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.

HORAS IN ITINERE	
CLT	REFORMA LEI Nº 13.467/2017
<p>Art. 58 [...]</p> <p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</p>	<p>Art.58 [...]</p> <p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno 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.</p>

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.5 Trabalho da mulher

Antigamente, a sociedade dizia que a mulher não podia trabalhar fora de sua casa, pois deveria somente tomar conta do lar, realizar suas tarefas domésticas e cuidar dos filhos, enquanto o seu marido trabalhava para pagar as despesas. Depois de um tempo a mulher conseguiu o direito de trabalhar fora de sua residência, mas só se seu marido permitisse.

Assim em 1912 foi criado o projeto do Código de Trabalho, dando o direito à mulher em trabalhar fora, com uma jornada de 8 (oito) horas diárias, sem precisar da autorização de seu marido. Contudo, em 1932 o decreto 21.417-A, vetou o trabalho da mulher no período noturno (das 22h00min às 05h00min horas da manhã).

Somente em 1988, com a entrada a vigor da CF (Constituição Federal) que prevê os direitos sociais, foi que a mulher conquistou através do art. 5º § I, seus direitos equiparando-os aos direitos dado ao homem no âmbito de trabalho, havendo a proibição de discriminação em relação a sexo.

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

4.5.1 Proteção à maternidade em ambiente insalubre

Dentre todas as mudanças ocorridas com a reforma trabalhista, o trabalho da mulher também teve uma modificação significativa, relacionada ao trabalho da gestante em ambiente insalubre. A CLT previa que a mulher que exercesse atividades em ambientes insalubres, deveria afastar-se desses locais durante o período de gestação e lactação. Após a reforma, a mulher gestante ou lactante continuará exercendo suas atividades em ambientes insalubres de grau mínimo ou médio (barulho, calor, frio, etc.), exceto quando ela apresentar um laudo, assinado por um médico de sua confiança, recomendando o afastamento da função em área insalubre durante a gestação e lactação.

Quadro 7 - Modificações e alterações no art., 394 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.

PROTEÇÃO À MATERNIDADE	
CLT	REFORMA LEI Nº 13467/2017
Art. 394-A A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	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 a 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.

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.5.2 Descanso para amamentação

No período de amamentação, a mulher terá o direito a 2 (dois) descansos de meia hora cada um, para amamentar o filho (a) até que o mesmo (a) complete 6 (seis) meses de idade podendo ocorrer um acordo entre o empregador e a empregada para negociarem o tempo de intervalo. Um fato interessante é que existem empresas que disponibilizam berçários para cuidar da criança até uma determinada idade, enquanto a mãe trabalha, facilitando assim os horários para amamentação.

Quadro 8 - Alteração no art. 396 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO	
CLT	REFORMA LEI Nº 13467/2017
Art. 396 Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6(meses)de idade, a mulher terá direito a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Parágrafo púnico. Quando o exigir a saúde do filho, o período e 6(seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.	Art. 396 [...] § 1º [...] § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017)

4.6 Férias

Férias é um período de descanso remunerado ao qual o empregado tem direito. Ele é anual e deve ser concedido após o mesmo exercer suas atividades em um período de 12(doze) meses consecutivos, (sendo vetada ao empregado a opção de não gozar do benefício das férias). Isso não significa que ao completar esse período o empregado já deva tirar férias, pois, o prazo para o descanso é entre 12(doze) e 23(vinte e três) meses trabalhados consecutivos, e quem determina a data é o empregador, desde que não ultrapasse o prazo máximo. Caso ultrapasse esse prazo, o empregado deverá receber o dobro dos vencimentos. Todas as informações referentes às férias devem ser registradas pelo empregador na CTPS do empregado, devendo pagar normalmente a remuneração acrescida de 1/3(um terço) do salário em até 2(dois) dias antes do início das férias.

Antes da reforma trabalhista, as férias podiam ser fracionada em até 2(duas) parcelas, desde que essas parcelas não fossem inferiores a 10(dez) dias, cabendo ao empregador justificar o motivo do ocorrido. No entanto, nos casos em que os empregados tinham idades menores que 18(dezoito) e maiores que 50(cinquenta) anos, esse fracionamento não podia ocorrer (sendo revogado pela reforma lei nº 13.467/2017). Após a reforma, esse período poderá ser fracionado em até 3(três) parcelas e não haverá a necessidade de uma justificativa, desde que algumas regras sejam seguidas:

- a) a primeira parcela fracionada deverá conter no mínimo 14(quatorze) dias. A segunda e a terceira não poderão ser inferiores a 5(cinco) dias;
- b) só ocorrerá mediante um acordo entre o empregador e o empregado.

O início das férias deverá anteceder a 3(três) dias do final de semana e 3(três) dias dos feriados, valendo ressaltar que como o empregado tem o direito ao gozo das férias, o mesmo poderá perdê-la em decorrência de faltas não justificadas. Os trabalhadores demitidos sem justa causa que não tiverem o período de férias completas, ou seja, 12(doze) meses receberão o valor proporcional ao período trabalhado na rescisão de contrato. Já os trabalhadores desligados por justa causa

não terão o direito de receber férias proporcionais, somente receberão o valor equivalente as férias vencidas, caso tenha.

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias.

4.6.1 Férias coletivas

É o período de descanso remunerado concedido a um determinado setor da empresa ou a todos os empregados em um mesmo período de forma simultânea. Geralmente ocorre em data festiva como natal, ano novo, páscoa ou em momentos de baixa demanda nas vendas e crise na empresa. Cabe ao empregador determinar quais serão os empregados ou setores que irão usufruir das férias coletivas e o mesmo deverá seguir algumas regras antes de concedê-las como:

a) comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho com no mínimo 15(quinze) dias de antecedência, sobre os dias que irão durar as férias coletivas e quais serão os empregados ou setores participantes deste período de descanso;

b) comunicar o sindicato representante das respectivas categorias juntamente com o comunicado realizado ao ministério do trabalho;

c) comunicar os empregados ou setores envolvidos colocando aviso no local dos postos de trabalho.

As férias coletivas poderão ser concedidas em até 2(dois) períodos anuais, podendo ser concedido um período de forma coletiva e o outro período de forma individual, ou seja, a empresa poderá estabelecer 10(dez) dias de férias coletivas e os outros 20(vinte) dias de férias individuais a cada um segundo o período a que tem direito. Aos empregados que não tiverem seu período de férias completo, ou seja, 12(doze) meses consecutivos de trabalho, poderão também usufruir das férias coletivas estabelecidas pela empresa o que irá diferenciar dos demais é a remuneração.

É direito do empregado, receber a remuneração integral, porém o pagamento referente às férias coletivas será proporcional ao período de descanso concedido, obedecendo à proporção dos meses trabalhados, acrescido de 1/3(um terço). Nos casos em que o empregado tiver que receber horas extras, adicional noturno, insalubridade ou periculosidade, comissões dentre outros, passará a ter direito a média dos adicionais.

Art. 139 – Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10(dez) dias corridos.

§2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do ministério do trabalho do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativo da respectiva categoria profissional, e providenciar afixação de aviso nos locais de trabalho.

4.6.2 Abono pecuniário

Segundo o art. 143 da CLT o denominado abono pecuniário consiste na possibilidade da “venda” de uma parte do período de descanso. O termo abono significa bônus e pecúnia significa dinheiro. Essa opção é dada ao empregado e empregados que não tiverem seu período de férias completo, ou seja, 12(doze) meses consecutivos de trabalho, poderão também usufruir das férias coletivas estabelecidas pela empresa o que irá diferenciar dos demais é a remuneração.

É direito do empregado, receber a remuneração integral, porém o pagamento referente às férias coletivas será proporcional ao período de descanso concedido, obedecendo à proporção dos meses trabalhados, acrescido de 1/3(um terço). Nos casos em que o empregado tiver que receber horas extras, adicional noturno, insalubridade ou periculosidade, comissões dentre outros, passará a ter direito a média dos adicionais. Poderá ser feita somente por ele, consistindo na possibilidade de receber um bônus em dinheiro pelo não gozo de uma parte do período das férias. Esta conversão poderá ser apenas de 1/3(um terço) das férias, descartando a possibilidade de vender todo o período, isto é, o empregado que tem

direito a 30(trinta) dias de férias poderá vender 10(dez) dias à empresa, ou seja, descansando 20(vinte) dias e trabalhando os outros 10(dez) dias, sendo remunerados normalmente em seu próximo pagamento.

Art. 143- É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

O abono pecuniário poderá trazer desvantagens ao trabalhador quando o mesmo necessitar de um período maior que 20(vinte) dias de descanso, para melhorara saúde física e mental.

A solicitação deste abono deverá ser feita pelo empregado, em um prazo de até 15(quinze) dias antes do vencimento do período aquisitivo e o empregador só poderá recusá-la se o mesmo não fizer a solicitação dentro do prazo determinado no art.143 da CLT. O cálculo será realizado sobre a remuneração das férias já acrescida do valor de 1/3(um terço) garantido constitucionalmente.

Em caso de férias coletivas a conversão de 1/3(um terço) das férias muda, pois o que é válido é o acordo estabelecido entre empregador e o sindicato respectivo da categoria profissional, assim não prevalece a vontade do empregado mesmo que ele tenha solicitado a conversão dentro do prazo estabelecido.

Outros aspectos deverão ser levados em consideração ao se tratar do abono pecuniário, como no caso em que o empregador deva pagar ao empregado o dobro do valor das férias o pagamento do abono também dobrará. Nos encargos sociais não há incidência de contribuição previdenciária e FGTS, porém deverá ser adicionado o cálculo do IRRF (Imposto de renda retido na fonte) no cálculo da remuneração das férias. O valor do abono pecuniário deve ser pago em até 2 (dois) dias antes do empregado usufruir o descanso, junto com o valor das férias.

Para os empregados que tiverem os dias de férias reduzidos devido às faltas não justificadas valerá a regra segundo a tabela abaixo:

Quadro 9 - Números de Faltas injustificadas relativas ao período de gozo das férias.

Faltas injustificadas	Período de gozo das férias	Abono pecuniário	Período de Gozo das férias
Até 5 dias	= 30 dias corridos	30 dias diminuirá 10 dias	= 20 dias
6 a 14 dias	= 24 dias corridos	24 dias diminuirá 8 dias	= 16 dias
15 a 23 dias	= 18 dias corridos	18 dias diminuirá 6 dias	= 12 dias
24 a 32 dias	= 12 dias corridos	12 dias diminuirá 4 dias	= 8 dias

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.7 Contribuição sindical facultativa

A contribuição sindical foi instituída pela Constituição Federal de 1988 por Getúlio Vargas, denominada de imposto sindical, sendo estabelecida a todos que trabalhavam em alguma instituição profissional ou econômica.

Sendo criado apenas um sindicato por categoria com a obrigação em defender a categoria e seu colaborador, a contribuição sindical era obrigatória, correspondente a um dia de salário descontado no mês de maio em holerite do empregado recolhido no mês de abril.

Com a reforma lei nº 13.467/2017, essa contribuição passou ser facultativa. Desta forma as instituições sindicais terão que demonstrar que atuam para o bem de sua categoria. Se um empregado desejar que o sindicato de sua categoria profissional o defenda, caso haja algum processo ou ação contra seu contratante que vai contra seus direitos estabelecidos pela CLT ou por um contrato assinado por ambas as partes, ele tem o direito de solicitar os serviços propostos pelo sindicato da categoria, isto é, se o trabalhador já contribuiu alguma vez para o sindicato. Se ele não contribuiu não tem como usufruir destes serviços.

Com alteração da lei, aquele que desejar se prevenir de algum faturamento e permitir que seja descontada a contribuição para o sindicato, deverá enviar uma carta ao sindicato de sua categoria solicitando seus serviços. Mesmo que a contribuição sindical seja facultativa perante a lei nº 13.467/2017, poderá acontecer ainda de esta contribuição ser descontada no holerite, e se porventura o

empregado optar por não fazer uso destes serviços, também deverá enviar uma carta de oposição ao sindicato, alegando não querer ou precisar dos serviços estabelecidos por eles. Assim não contribuindo mais diante dos próximos anos.

Quadro 10 - Modificações nos art. 545 e 578 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº13.467/2017.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA	
CLT	REFORMA LEI Nº 13.467/2017
<p>Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.</p> <p>[...]</p> <p>Art. 578 As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>	<p>Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.</p> <p>[...]</p> <p>Art. 578 As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.</p>

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

4.8 Rescisão contratual

Rescisão de contratual é o encerramento de um contrato de trabalho por parte do empregador ou empregado. A CLT não previa qualquer acordo entre o empregador e o empregado na hora da rescisão contratual, exortando que se o empregado fosse demitido sem justa, o empregador teria que ressarcir uma multa de 40% do FGTS e no caso de justa causa o empregado só recebia os dias trabalhados. Portanto após a reforma trabalhista o empregador poderá encerrar o contrato com um acordo, justificando se a rescisão será dada por justa causa ou não.

Quadro 11 - Modificações e alterações no art. 477 da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	
CLT	REFORMA LEI Nº 13.467/2017
<p>Art. 477 É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.</p>	<p>Art. 477 Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.</p> <p>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.</p> <p>§ 5º [...]</p> <p>§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.</p> <p>§ 7º [...]</p> <p>§ 8º [...]</p> <p>§ 9º [...]</p> <p>§10º A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.</p>

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017)

4.8.1 Demissão por justa causa

Quando a demissão ocorrer por justa causa, o empregado não receberá todos seus direitos legais como férias vencidas acrescida de 1/3, 13º salário proporcional e a retirada total do FGTS acrescido de 40% da multa, mas somente terá direito ao saque de 40% da multa do FGTS, férias proporcionais e o aviso prévio.

4.8.2– Demissão sem justa causa

Quando a demissão ocorrer sem justa causa por parte do empregador, o empregado receberá todos seus direitos legais, como férias atrasadas ou proporcionais, férias vencidas acrescidas de 1/3, aviso prévio, 13º salário proporcional, a retirada total do FGTS acrescido de 40% da multa e se o empregado tiver registrado em carteira mais de 1(um) ano na mesma instituição, desfrutarão direito do seguro desemprego.

4.8.3 Extinção do contrato de trabalho por acordo mútuo

A rescisão contratual poderá ser estabelecida por acordo mútuo (quando ambas as partes estão de acordo), neste caso o empregado terá algumas exigências e direitos como:

- a) deverá cumprir aviso prévio de 15(quinze) dias se for indenizado;
- b) terá direito à somente 20%(vinte por cento) da multa do FGTS;
- c) 80%(oitenta por cento) do FGTS;
- d) férias e 13º salários proporcionais;
- e) entre outros.

Só que uma vez realizado o acordo, mesmo que o empregado esteja registrado na empresa a mais de um ano, não desfrutará o direito do seguro-desemprego.

Quadro 12 - Incluído no art. 484-A da CLT, mediante a reforma trabalhista lei nº 13467/2017.

INCLUÍDO PELA REFORMA LEI Nº 13.467/2017
Art. 484-A O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de seguro - desemprego.

Fonte: Bortolotto & Advogados Associados (2017).

5 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso baseia-se em uma entrevista realizada com um advogado especialista na área trabalhista e um administrador especialista em gestão de pessoas, como também em um questionário aplicado a 32 alunos da Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz” (classes descentralizadas), regulado no curso técnico em Recursos Humanos. Os métodos utilizados têm como objetivo analisar a múltipla visão sobre a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017, ocorrida na CLT, e dentre os assuntos abordados aos especialistas estão: contrato intermitente, terceirização, contrato home office, férias individuais e coletivas, acordo na rescisão contratual, homologação de contrato de trabalho, trabalho da mulher gestante em ambiente insalubre e possíveis mudanças na rotina do setor de recursos humanos após a reforma. Referente ao questionário aplicado aos alunos, o nível conhecimento deles, sobre o assunto será retratado em gráficos.

5.1 Entrevista com o advogado especialista na área trabalhista

O entrevistado ressalta que o contrato intermitente é um contrato formal corresponde à atividade e inatividade, pois o trabalhador ora presta serviços a um determinado empregador, ora descansa. Sendo assim o empregado deve ser convocado com 3(três) dias de antecedência, e uma vez combinado, a parte que desistir pagará uma multa de 50%. A grande desvantagem desse contrato é o empregado não conseguir atingir um salário mínimo, pois o trabalhador intermitente trabalhará menos horas, onde a regra para receber um salário mínimo é trabalhar 220(duzentas e vinte) horas referente a 44(quarenta e quatro) horas semanais. Um exemplo disso é o garçom, que trabalha todas sextas, sábados e domingos, e com esses dias referentes ao mês ele não chega há 44(quarenta e quatro) horas trabalhadas, logo, por esse motivo poderá receber o valor inferior ao salário mínimo, acrescido de férias e décimo terceiro proporcionais. Quanto à terceirização o entrevistado ressalta que após a reforma a empresa contratada poderá realizar as atividades meio e fins da empresa contratante, e se porventura um empregado

terceirizado adoecer a empresa contratada será obrigada substituí-lo automaticamente, o que traz uma grande vantagem para a empresa contratante.

Referente ao home office, entende-se que houve uma flexibilização para as relações trabalhistas, sendo indispensável um contrato formal descrevendo as responsabilidades de ambos com os gastos de energia elétrica, internet, equipamentos, entre outros. Após a reforma as regras para o parcelamento das férias coletivas será a mesma que as férias individuais desde que haja um acordo entre o empregador e o empregado, contudo é algo recente que está em adaptação no mercado de trabalho.

O acordo trabalhista será um acordo realizado entre o empregador e o empregado na hora da rescisão contratual. Através desse acordo o empregador poderá pagar apenas a metade do aviso prévio e da multa rescisória juntamente com as demais obrigações rescisórias como, 13^o e férias proporcionais. Lembrando que o acordo diminui os custos nos casos de desligamento partido do empregador. A homologação não será mais necessária ser feita pelo sindicato. Além disso, o pagamento das verbas rescisórias será responsabilidade do empregador com o prazo de 10(dez) dias. O entrevistado deixa bem claro o fato de que quanto a esse assunto, o cidadão tenha discernimento e informação sobre o assunto, além da possibilidade de levar os documentos da homologação para outra pessoa especializada no assunto para esclarecimentos de eventuais dúvidas.

Referente às gestantes poucos pontos foram alterados, porém pontos importantes. O essencial é saber que no caso de periculosidade nada foi alterada, mas quanto à insalubridade sim, pois a legislação entende que a gestante poderá trabalhar em ambiente insalubre de grau mínimo e médio, exceto quando apresentar uma carta do médico recomendando o afastamento da função.

5.2 Entrevista com o administrador especialista em gestão de pessoas

O entrevistado ressalta que a CLT foi criada para a indústria, com o objetivo de trazer melhores condições de trabalho, justamente num período em que os trabalhadores eram submetidos a regimes que comprometiam a sua saúde física e mental, fazendo com que até as empresas que exerciam atividades diferentes se

adequassem as novas regras. Mesmo assim, com o passar dos anos se fez necessária uma reforma trabalhista que flexibilizasse algumas coisas que eram muito rígidas na CLT

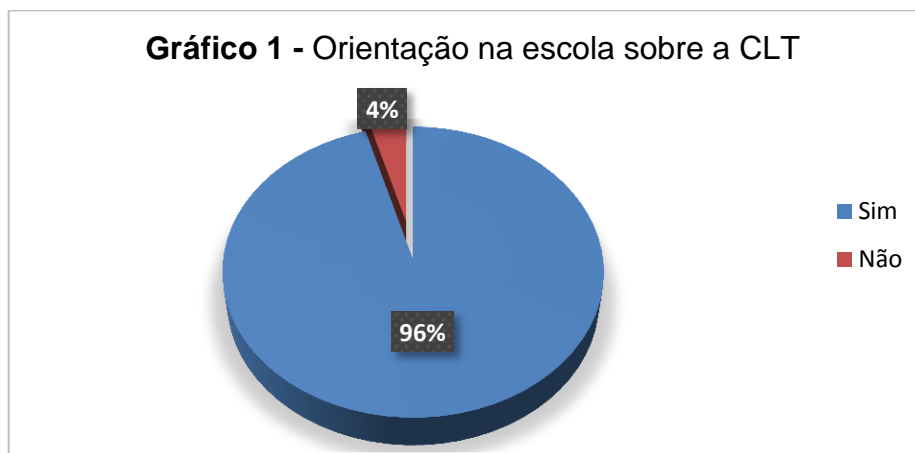
Já no que diz respeito às mudanças ocorridas através da reforma, o entrevistado afirma que em sua visão o fracionamento das férias, trouxe vantagens tanto para o empregado, quanto para o empregador. Porém em algumas modalidades como o setor de serviços comerciais e hospitalar, esse fracionamento poderá também trazer algumas desvantagens, devido à quantidade reduzida de empregados nessas áreas. Por outro lado esse fracionamento trará benefício para o empregador, que ao dividir esse período, não necessitará desembolsar todo o dinheiro das férias de em uma única vez. Algumas empresas ainda não adotaram essa prática, pois não conseguiram fazer com que ela funcione, pois a reforma ainda está em um momento de adaptação.

Na demissão de comum acordo ele exemplificou que em média uma empresa gasta em torno de nove mil reais para desligar um empregado, sendo que quando o desligamento for solicitado por ele, a empresa pagará em media três mil reais, mais o acordo, podendo chegar a uma faixa de cinco a seis mil reais. Em alguns casos é vantajoso para o empregador que o empregado peça o desligamento, pois o valor a ser pago será menor, para alguns empregados com período maior na empresa. Antigamente o acordo era realizado, porém não tinha o amparo legal, e era feito da seguinte forma, o empregado devolvia o valor referente ao aviso prévio e a multa de 40% para o empregador, após a reforma houve uma legalização. No caso da mulher gestante e lactante em ambientes insalubre, a questão deve ser levada de maneira humanizada, pois o mesmo entende que a mulher nessa condição deve ser remanejada para um local salubre.

Ao se tratar das mudanças na rotina do setor de recursos humanos, para ele essas áreas já sofrem mudanças diariamente, com isso, mesmo após a reforma essas mudanças não trouxeram grandes dificuldades. Deixando claro que o papel do setor de recursos humanos não é defender a empresa ou o empregado, e sim o que prevê legislação.

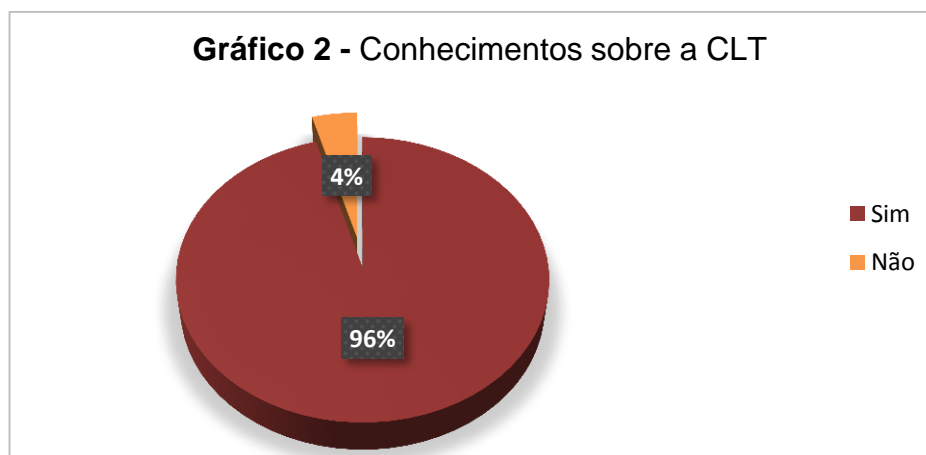
Portanto ele encerra afirmando que, de uma maneira geral a reforma trabalhista está passando por um período de adaptação para ambas as partes, e que após um determinado período, tudo se ajustará.

5.3 Análises no nível de conhecimento dos entrevistados a respeito do tema



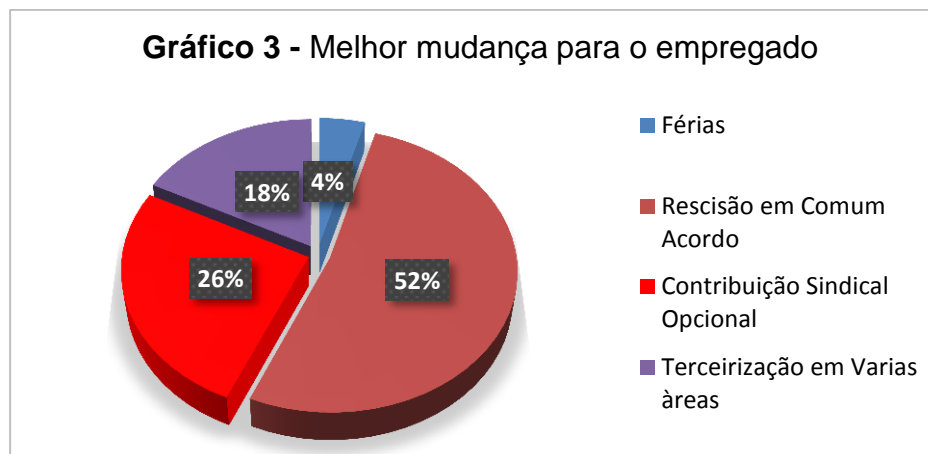
Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

O **gráfico 1**, aponta que 96% dos entrevistados são a favor de receberem orientações sobre a CLT na escola. Com um número bem expressivo entende-se que a orientação é fundamental para que as pessoas possam ter maior discernimento sobre o assunto, o que converterá em benefícios pessoais e profissionais.



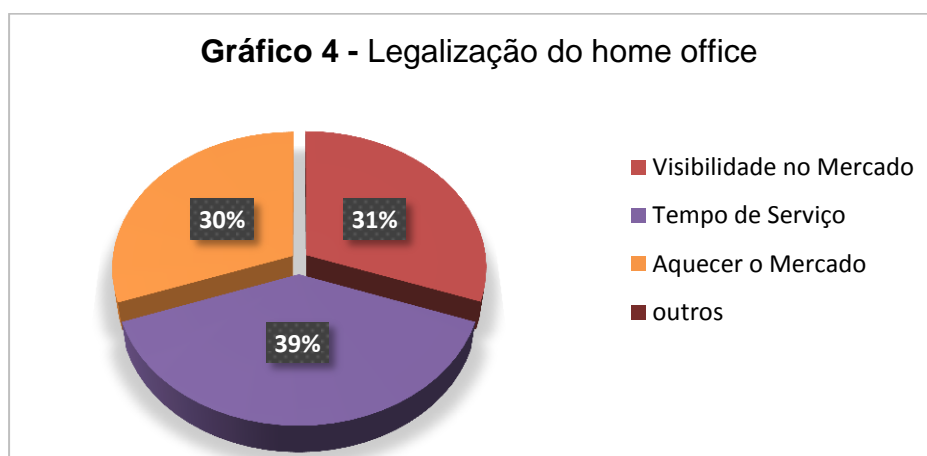
Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

O **gráfico 2**, aponta que a maioria dos entrevistados tem conhecimento respeito da CLT, o que é algo positivo e benéfico.



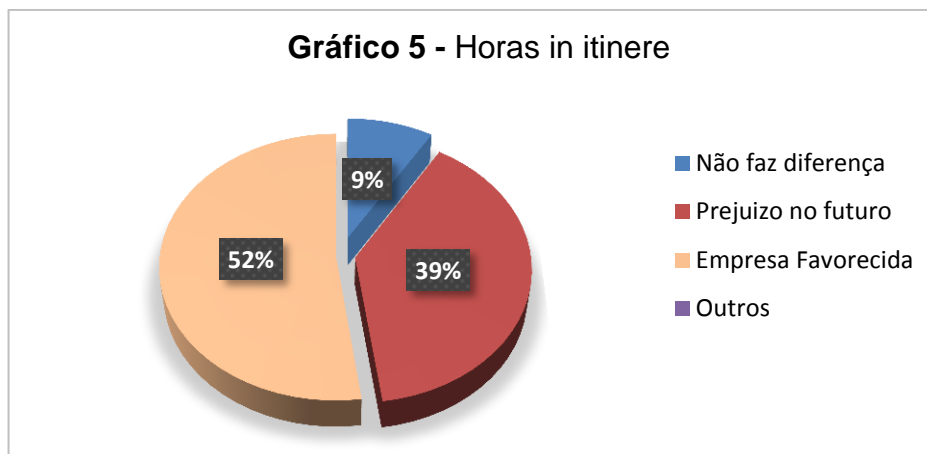
Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

O **gráfico 3** aponta como a grande maioria, os entrevistados que julgaram ser a melhor mudança que a reforma trouxe, o acordo na rescisão contratual. Isso porque na CLT assim como resultado do gráfico, essa mudança é de extrema importância para o colaborador.



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

De acordo com o **gráfico 4**, entende-se que o home office foi regulamentado, e grande parte dos entrevistados, veem como benefício o tempo de serviço, favorecendo essa classe trabalhadora que não era favorecida, com a mudança, ela fica mais visível no mercado.



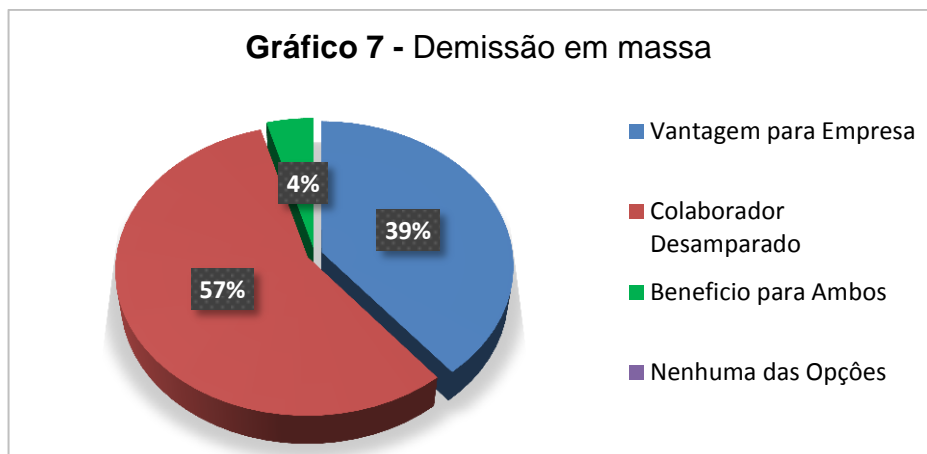
Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

De acordo com o **gráfico 5**, mais da metade dos entrevistados, chegaram a uma conclusão de que a empresa é favorecida nessa mudança da CLT, já que o tempo de percurso não é mais contabilizado.



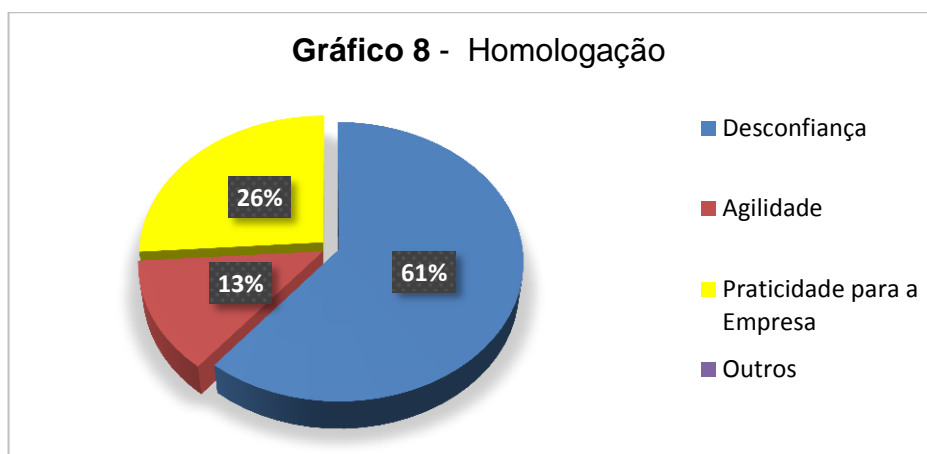
Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

De acordo com o **gráfico 6**, a maioria dos entrevistados, é a favor do acordo legal, entendendo que essa mudança chegou para favorecer o colaborador, e assim facilitar sua saída em harmonia da empresa.



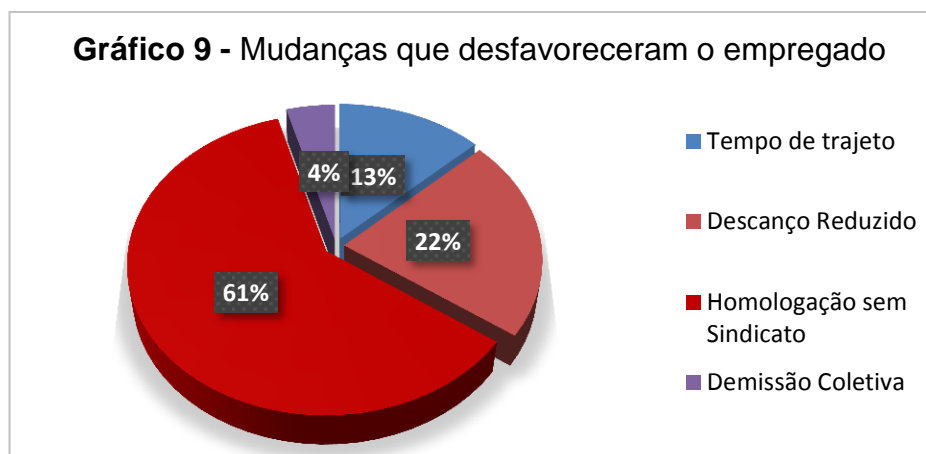
Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

De acordo com o **gráfico7**, grande parte dos entrevistados concorda que o empregado, não será privilegiado, e ficará totalmente sem suporte e desamparado.



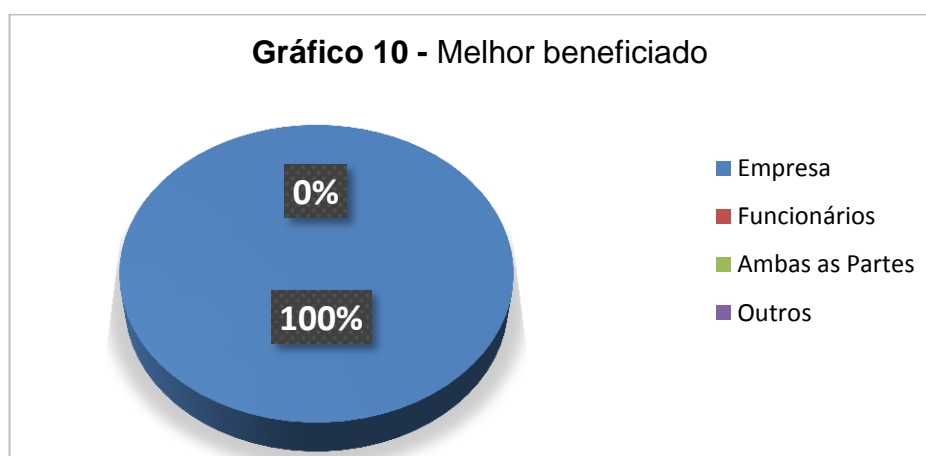
Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

De acordo com o **gráfico 8**, mais da metade dos entrevistados, chegaram ao consenso, que apenas a empresa se beneficiará com essa mudança, sobre a homologação não ser obrigada ser feita no sindicato,



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

De acordo com o **gráfico 9**, a grande maioria dos entrevistados opina que a homologação sem ser no sindicato o empregado ficará desfavorecido, sem ter a certeza do que esta por vir, sem um acompanhamento do sindicato.



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2018.

De acordo com o **gráfico 10**, todos os entrevistados têm total certeza que com a mudança na CLT os mais beneficiados são os empregadores, desfavorecendo a classe trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que as alterações ocorridas na CLT (Consolidações das leis trabalhistas), através da lei nº 13.467/2017, denominada de reforma trabalhista, ainda estão em período de adaptação para ambas às partes, ou seja, empregado e empregador. Ao se tratar do direito do trabalho vale lembrar que a busca sobre o conhecimento do tema reforma trabalhista é algo que deve ser buscado por todos os envolvidos nesse processo, tanto empresas como empregados ou por pessoas especialistas na área.

A CLT foi criada para atender as necessidades dos trabalhadores daquela época, visando melhorias em sua jornada diária e a relação entre ambos. Com o passar do tempo essas necessidades foi mudando e com ela foram surgindo novas modalidades dentro da relação de trabalho que não estavam previsto na legislação, porém eram aplicados. Assim surgiu a necessidade das modificações ocorridas a fim de trazer para a CLT essas novas modalidades empregadas no dia a dia.

Ao analisar das múltiplas visões sobre o tema apresentado através dos estudos de caso, conceitos sobre o mundo do trabalho, abordando algumas das principais mudanças ocorridas e que afetaram o dia-a-dia no ambiente de trabalho tendo como objetivo sanar as principais dúvidas sobre o tema.

REFERÊNCIAS

BORTOLOTTO E ADVOGADOS ASSOCIADOS. **A reforma trabalhista comentada** Chapecó. 2op Digital Ltda. 2017.

CEFIS BLOG: **Tipos de rescisões trabalhistas**. Disponível em <<https://blog.cefis.com.br/tipos-de-rescisoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. **Férias com abono pecuniário na nova lei**. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/forum/topicos/270438/ferias-com-abono-pecuniario-na-nova-lei/>>. Acesso em: 10 out 2018.

CONTABEIS. **Veja as regras para conceder férias coletivas na sua empresa**. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/35855/veja-as-regras-para-conceder-ferias-coletivas-na-sua-empresa/>>. Acesso em:10 out. 2018.

CONVENIA BLOG. **Legislação sobre férias: o que você precisa saber**. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/legislacao-sobre-ferias-o-que-voce-precisa-saber/>>. Acesso em: 18 set. 2018.

DOM TOTAL. **A reforma trabalhista e a supressão do pagamento das horas in itinere**. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reform-a-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 28 de setembro de 2018

ECOMMERCE NEWS. **Reforma trabalhista: a polêmica sobre o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical**. Disponível em: <<https://ecommercenews.com.br/artigos/dicas-artigos/reforma-trabalhista-a-polemica-sobre-o-fim-da-obrigatoriedade-da-contribuicao-sindical/>>. Acesso em. 25 set. 2018.

GUIA TRABALHISTA. **Acordo na rescisão: uma fraude que a reforma trabalhista tratou de resolver**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Acordo-rescisao-legitimidade.htm>>. Acesso em: 12 out. 2018.

IPOG BLOG. **Reforma trabalhista acaba com o pagamento de horas in itinere** <<https://blog.ipog.edu.br/direito/reforma-trabalhista-acaba-com-o-pagamento-de-horas-in-itinere/>> Acesso em : 28 de set. 2018.

JUS BRASIL: **Trabalho da mulher: mudanças e novidades trazidas pela Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533834825/trabalho-da-mulher-mudancas-e-novidades-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>>. Acesso em: 19 set. 2018.

MIGALHAS. **Contribuição sindical facultativa da reforma trabalhista é constitucional.** Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279983,7104>

3.-Como+fica+a+contribuicao+sindical+apos+a+reforma+trabalhista>. Acesso em: 25 set. 2018.

_____. **Contribuição sindical facultativa da reforma trabalhista é constitucional.** Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279983,7104>

3.-Como+fica+a+contribuição+sindical+apos+a+reforma+trabalhista>. Acesso em: 07 de set. 2018.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A reforma trabalhista:** comentários à lei n. 13.467/2017 e com a mp n. 808/2017. 2 ed. São Paulo: LTr, 2018.

UOL. **Reforma trabalhista:** mudanças que afetam os trabalhos das mulheres.

Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/09/reforma-trabalhista-mulheres.htm>>. Acesso em: 29 set. 2018.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista com o advogado



ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O ADVOGADO ESPECIALISTA NA ÁREA TRABALHISTA

- 1-Dentre as modalidades de contratos já existentes na CLT, a Reforma Trabalhista Lei nº 13467/2017, incluiu o contrato intermitente. Como ele funciona?

- 2-O home office foi legalizado pela Lei nº13.467/2017. Qual é a sua finalidade?

- 3-Como será realizado o acordo entre o empregador e o empregado na rescisão contratual?

- 4-Como especialista da área trabalhista, qual a sua visão a respeito da terceirização?

- 5-O fracionamento das férias poderá ocorrer nas férias coletivas?

APÊNDICE B - Roteiro de entrevista com o administrador



ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O ADMINISTRADOR ESPECIALISTA EM GESTÃO DE PESSOAS

- 1 - Como profissional da área de gestão de pessoas, qual seu ponto de vista em relação às alterações na CLT, ocorridas por intermédio da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017?

- 2 - Após a reforma trabalhista, a rotina do setor de Recursos Humanos sofreu alguma mudança?

- 3 - Quais as vantagens e desvantagens para o empregador e para o empregado?

- 4 - De maneira geral, qual é a sua visão sobre a Reforma?

APÊNDICE C - Questionário com os alunos desta instituição**Etec**Profª Anna de
Oliveira Ferraz
Araraquara**QUESTIONÁRIO COM OS ALUNOS DESTA INSTITUIÇÃO**

1- A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a lei trabalhista do Brasil. Nela estão incluídas as normas que regulam as relações de trabalho entre o empregador e os empregados. Com o passar do tempo e, de acordo com as necessidades e as mudanças das relações de trabalho, as regras foram sendo atualizadas e outras foram incluídas para aumentar a proteção das relações de trabalho e os direitos dos trabalhadores.

QUESTIONARIO

1- De acordo com o texto apresentado anteriormente, você sabe o que é CLT?

- A) Sim
- B) Não

2-Com as mudanças na CLT, devido à reforma trabalhista, quais ficaram melhores para o Trabalhador?

- A) Férias parceladas em 3 períodos
- B) Rescisão em comum acordo
- C) Contribuição sindical facultativa
- D) Terceirização

3-Você acha que deveríamos ter uma orientação quando jovens em relação às normas da CLT, para em um futuro próximo não sofreremos com as consequências da dúvida?

- A) Sim
- B) Não

4-O acordo entre empregador e empregado na rescisão contratual foi legalizado após a reforma. Você optaria por esse acordo?

- A) Sim
- B) Não
- C) Outros.

5-Depois a reforma o trabalho home office (trabalho em casa), foi legalizado validando um contrato formal de emprego. Qual a melhor vantagem com essa mudança?

- A) Mais visibilidade no mercado de trabalho
- B) Tempo de serviço em carteira
- C) Aquecer este mercado profissional
- D) Outros.

6-Da saída da sua residência até o trabalho, o tempo de percurso não será mais computado como tempo de serviço. Em sua opinião isso resulta em quais das opções?

- A) Não faz diferença
- B) Futuramente prejudicará
- C) Favorece apenas a empresa
- D) Outros.

7-Quais as mudanças na CLT, desfavorecerá o empregado?

- A) Horas de trajeto
- B) Horário de descanso reduzido
- C) Homologação sem sindicato
- D) Demissão coletiva

8-Com a reforma, não será mais obrigatório, a rescisão ser feita no sindicato. Em sua opinião o que isso resultará?

- A) Desconfiança
- B) Agilidade para ambas as partes
- C) Praticidade para a empresa
- D) Outros

9-Demissão em massa, não precisara ter a concordância do sindicato, no seu ponto de vista o que isso resultará?

- A) Vantagem para a empresa
- B) Funcionário desamparado
- C) Benefício para ambas as partes
- D) Nenhuma das opções

10-Com as mudanças na CLT, você acha que foram mais beneficiados?

- A) Empresas
- B) Funcionários
- C) Ambas as partes
- D) Outro

APÊNDICE D - Termo de Autorização para Coleta de Dados



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

Ilmo. Sr
 Geraldo Frajacomu
 Advogado especialista na área trabalhista
 Frade Frajacomu Advogados Associados

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração**, solicitamos à V. Sr^a, a autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar a pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Reforma Trabalhista: lei nº 13.467/2017”**, sob orientação dos professores **Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva**, que será apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**. A coleta de dados ocorrerá mediante entrevista com o advogado Geraldo Frajacomu, no escritório de advocacia situado em Araraquara-SP. Igualmente, assumo o compromisso de utilizar os dados obtidos somente para fins científicos, bem como de disponibilizar os resultados obtidos para esta instituição. Agradecemos antecipadamente e esperamos contar com a sua colaboração.

Araraquara, 26 de novembro de 2018

Nome	RG	Assinatura
Adriéli Roberta Picchi	59890049-4	
Ariane Lucília de Sousa Santos	53955063-2	
Franciéle Bernardo Rosa Alves	47421688-3	
Lúcio Renan Aparecido Serenoni	412454222-1	
Suélen de Oliveira Pinto	45825518-x	

ANEXO A - Termo de Autorização de divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Reforma Trabalhista: lei nº 13467/2017”** apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 26 de novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Adriéli Roberta Picchi	59890049-4	
Ariane Lucília de Sousa Santos	53955063-2	
Franciéle Bernardo Rosa Alves	47421688-3	
Lúcio Renan Aparecido Serenoni	412454222-1	
Suélen de Oliveira Pinto	45825518-x	

ANEXO B - Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Reforma Trabalhista: lei nº 13467/2017”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 26 de novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Adriéli Roberta Picchi	59890049-4	
Ariane Lucília de Sousa Santos	53955063-2	
Franciele Bernardo Rosa Alves	47421688-3	
Lúcio Renan Aparecido Serenoni	412454222-1	
Suélen de Oliveira Pinto	45825518-x	