FACULDADE DE PAULÍNIA – FACP
CURSO DE BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CLAUDINÉIA P. F. DE MELO
CLEONICE P. DOS SANTOS
DAIANE GOMES ITALIA

UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA OS TRABALHADORES DA REGIÃO DE PAULÍNIA

PAULÍNIA/SP
2018

CLAUDINÉIA P. F. DE MELO – RA: 19210
CLEONICE P. DOS SANTOS – RA: 19204
DAIANE GOMES ITALIA – RA: 19211

UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA OS TRABALHADORES DA REGIÃO DE PAULÍNIA

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC do curso de Bacharel em Ciências Contábeis, apresentado na FACP – Faculdade de Paulínia, sob a orientação do Prof. Esp. Rubens Borges.

PAULÍNIA/SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedica se este trabalho primeiramente a Deus que nos proporcionou forças para alcançar este objetivo, e nos ajudou nessa longa caminhada, que em nenhum momento nos deixou fraquejar e desistir dos nossos sonhos.

Aos nossos familiares, em especial aos nossos esposos, por nos apoiar nos momentos difíceis que passamos nessa trajetória, que nos ajudou para que chegássemos até aqui e que acreditou em nossos sonhos, pela paciência e pelo incentivo.

Dedicamos aos nossos colegas e amigos que conquistamos durante este percurso, que de certa forma nos incentivaram e nos apoiaram quando precisamos.

Aos professores da FACP, em especial aos professores do curso de Ciências Contábeis pela dedicação e paciência de nos transmitir seus conhecimentos.

Ao Coordenador do curso Sidnei Aparecido Pereira, que nos deu todo suporte e atenção ao longo dessa caminhada.

Dedica se também ao professor e orientador Rubens Borges, que nos ajudou no desenvolvimento da pesquisa, que esteve ao nosso lado até o momento da conclusão.

Por fim dedica se a todos que direta ou indiretamente contribuiu para essa conquista.

AGRADECIMENTOS

A Deus por nos proporcionar saúde, forças e sabedoria para superar as dificuldades.

A esta instituição, seu corpo docente, direção e administração, pelo ambiente criativo, amigável e pela oportunidade de fazer o curso.

A todos os professores que contribuíram com conhecimentos e experiências ao longo do curso.

Ao professor/orientador Rubens Borges, pela orientação, apoio e confiança.

Aos familiares e amigos por todo amor, carinho e apoio e pelos incentivos constantes.

Aos colegas do curso Ciências Contábeis, que juntos, compartilhamos conhecimentos, objetivos e dúvidas.

Aos trabalhadores que se dispuseram a colaborar, de modo voluntário, respondendo ao questionário e dividindo suas experiências e percepções pessoais e profissionais, fundamentais para o desenvolvimento desse Trabalho de Conclusão de Curso.

Por fim, agradecemos a todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte de nossa formação pessoal, profissional e acadêmica.

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

(José de Alencar)

RESUMO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi sancionada em 1943 com o decreto de lei 5.452, com o objetivo principal de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. Desde então ocorreram várias modificações, sendo a última alteração em 13 de julho de 2017 pelo decreto de lei 13.467, esta que gerou vários argumentos e dúvidas para os trabalhadores em geral. Neste contexto, o objetivo geral deste trabalho é fazer um estudo sobre os impactos da reforma trabalhista enfatizando três itens importantes nessa alteração (Trabalho Intermitente, Terceirização e Acordos Coletivos). Para realização desta pesquisa, foi utilizado o método da abordagem quantitativo através de questionário fechado aplicado na população e amostra, sendo entrevistados os trabalhadores da região de Paulínia/SP. Conforme as análises realizadas através deste levantamento de dados, este estudo identificou que há uma divisão de opiniões, sendo alguns pontos desfavoráveis, mas para outros sendo favoráveis aos pontos apresentados. Contudo observou se um bom senso para a maioria dos empregados entrevistados diante da atual Reforma Trabalhista.

Palavras Chaves: Reforma Trabalhista. Trabalho Intermitente. Terceirização. Acordos Coletivos. Trabalhadores.

ABSTRACT

The Consolidation of Labor Laws was sanctioned in 1943 with Decree-Law 5.452, with the objective of regulating the individual and collective work relations. Since then several amendments have occured, the last being made on July 13th, 2017 by Decree-Law 13.467, which generated several questions and doubts to workers broadly. In this context, the general goal of this research is to make a study about the impact of the labor reform emphasizing three important points in this change (Intermittent Work, Outsourcing and Collective Agreements). For making this research, the method of quantitative approach was used through closed questionnaire applied to the population and sample, having the workers of Paulínia/SP region interviewed. According to the performed analyzes by this data survey, this research identified there is a division of opinions: some individuals are unfavorable, but others are favorable to the same points presented. However, sound judgment was observed in the majority of the interviewed employees in the face of labor reform.

Key Words: Labor Reform. Intermittent work. Outsourcing. Collective Agreements. Workers.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNDL - Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas

CRCRJ - Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de janeiro

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PT - Partido Trabalhista

RJ – Rio de Janeiro

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SESCON – Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis

SP – São Paulo

SPC – Serviço de Proteção ao Crédito

TCC – Trabalho de Conclusão do Curso

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Faixa Etária de Idade Dos Entrevistados 27
Gráfico 2 – Nível de Escolaridade 27
Gráfico 3 – Trabalhando no Momento 28
Gráfico 4 - Ramo de Atividade 29
Gráfico 5 – Conhecimento da Reforma Trabalhista 29
Gráfico 6 – Entrevistados que foram Afetados com a Lei da Reforma Trabalhista 30
Gráfico 7 – Nível de Segurança com Atual Lei da Reforma Trabalhista 31
Gráfico 8 – Contrato de Trabalho Intermitente 31
Gráfico 9 – Terceirização 32
Gráfico 10 – Divisão de Férias 33
Gráfico 11 – Jornada de Trabalho 34
Gráfico 12 – Rescisão Contratual 35
Gráfico 13 – Contribuição Sindical 35
Gráfico 14 – Intervalo Intrajornada 36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 12
1.1. PROBLEMA DE ESTUDO 13
1.2. OBJETIVOS DE ESTUDO 13
1.2.1 OBJETIVO GERAL 13
1.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 13
1.3. JUSTIFICATIVA DO ESTUDO 14
1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO 14
2. REVISÃO DA LITERATURA 14
2.1. CONCEITO DO TRABALHO 14
2.1.1. CONTRATO DE TRABALHO 15
2.1.2. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO 16
2.2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) 16
2.3. REFORMA TRABALHISTA 18
2.4. SINTESE DAS LEIS DA REFORMA TRABALHISTA 20
2.4.1. CONTRATO INTERMITENTE 20
2.4.2. TERCEIRIZAÇÃO 21
2.4.3. ACORDOS COLETIVOS 24
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 25
3.1. PLANO DE PESQUISA 25
3.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA 25
3.3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS 26
4. ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA 26
4.1. FAIXA ETÁRIA DE IDADE DOS INTREVISTADOS 26
4.2. NÍVEL DE ESCOLARIDADE 27
4.3. TRABALHANDO NO MOMENTO 28
4.4. RAMO DE ATIVIDADE 28
4.5. CONHECIMENTO DA REFORMA TRABALHISTA 29
4.6. ENTREVISTADOS QUE FORAM AFETADOS 30
4.7. NIVEL DE SEGURANÇA COM ATUAL LEI 30
4.8. CONTRATO INTERMITENTE 31
4.9. TERCEIRIZAÇÃO 32
4.10. ACORDOS COLETIVOS 33

4.10.1. DIVISÃO DAS FÉRIAS 33
4.10.2. JORNADA DE TRABALHO 34
4.10.3. RESCISÃO CONTRATUAL 34
4.10.4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL 35
4.10.5. INTERVALO INTRAJORNADA 36
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 37
CRONOGRAMA 39
REFERÊNCIAS 40
APÊNDICE - QUESTIONÁRIO PARA ENTREVISTA 42
ANEXO (S) 43
ANEXO A - CARTILHA DA REFORMA TRABALHISTA 43
ANEXO B - FOTO DOS AUTORES 51
ANEXO C - OFÍCIO 52

1. INTRODUÇÃO

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no foi criada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, no mandato de 1930 à 1945. A Consolidação da lei, foi assinada pelo então presidente no Estádio de São Januário (Clube de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano. (JUS BRASIL / 2017).

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil naquele momento e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. A CLT surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. A Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017 denominada como reforma trabalhista trouxe alterações na lei nº 5.452 de 1 maio de 1943 conhecida como CLT, algumas das principais mudanças são o trabalho intermitente que não era comportado na lei anterior, a negociação dos acordos coletivos, as contribuições sindicais que se tornaram opcionais. (JUS BRASIL / 2017).

O Brasil vinha de uma crise econômica desde 2014, todos os setores da economia do país foram afetados. A taxa de desemprego em 2017 atingiu a taxa média alarmante de 12.7%, conforme IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o maior índice já registrado na série histórica desde 2012, governo tem que arcar com o seguro desemprego daqueles trabalhadores que tem direito. Com a baixa arrecadação por parte do governo mediante a crise econômica, isso se tornou um problema. Portanto o governo anuncia a Reforma Trabalhista com um meio para manter os empregos já existentes e possibilitar novas formas de trabalho que anteriormente não era possível, ou seja, a flexibilização das condições de trabalho e com isso tentar reaquecer o mercado e as contratações.

Com base na pesquisa será demonstrado os impactos da Reforma Trabalhista para os empregados, se a Reforma Trabalhista veio para melhorar as condições de trabalho ou se ela trouxe perda dos Direitos trabalhistas já conquistados anteriormente com a CLT, esta análise demonstrará como os empregados serão mais afetados e como a lei está sendo usada, com a finalidade de esclarecer as dúvidas e indagações dos próprios empregados por ser uma lei tão jovem. É aprofundar se a pesquisa nos três aspectos distintos, Trabalho Intermitente Acordos Coletivos, e Terceirização.

1.1. PROBLEMA DE ESTUDO

De acordo com o contexto apresentado e diante desta mudança qual é a concepção dos trabalhadores sobre os impactos da Reforma Trabalhista, e no que refere aos acordos coletivos, Trabalho Intermitente e Terceirização?

1.2. OBJETIVOS DE ESTUDO

Nesta pesquisa busca se demonstrar o impacto de eventuais mudanças que podem vir com a nova Reforma Trabalhista, e buscar informações por meio de pesquisas, para demonstrar os aspectos positivos e negativos sobre o que foi alterado na Reforma Trabalhista, e fazer uma análise de alguns itens que foram alterados na Lei 13.467/2017, que gerou preocupação para os trabalhadores, de perder os direitos já conquistados desde 1943. Através desta pesquisa pretende se demonstrar o objetivo do governo, em que se fez necessário tal alteração.

1.2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste trabalho é analisar algumas mudanças das regras trabalhistas, e identificar os impactos que podem acontecer para os trabalhadores.

Deste modo, apontando alguns itens da Reforma Trabalhista, os trabalhadores impactados, como defendem as novas negociações sobre a jornada de trabalho, férias, remuneração, terceirização e rescisão contratual, ou seja, como se adaptar às novas regras.

1.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Fazer uma pesquisa sobre os impactos da mudança da Reforma Trabalhista para os trabalhadores e uma análise dos pontos positivos e negativos e demonstrar as consequências desta mudança para os trabalhadores.

A seguir, apresentam-se os três aspectos distintos da Reforma Trabalhista que impactarão diretamente na pesquisa.

1. Trabalho Intermitente
2. Acordos Coletivos
3. Terceirização

1.3. JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A escolha do tema, deve-se ao fato que a Reforma Trabalhista implementou grandes mudanças que afetam a todos os trabalhadores, tendo pontos que trouxeram mudanças profundas.

Dessa forma pretende se esclarecer alguns destes pontos, por ser uma Reforma ainda muito recente e ampla, tanto os trabalhadores, como sindicalistas, advogados, contadores e até mesmo juízes, tem ainda algumas dúvidas.

1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho será desenvolvido em três seções:

Na primeira seção apresentam-se Introdução, Objetivos Geral, Específico e o Problema de Estudo. Na segunda seção aborda-se a revisão teórica e na terceira seção serão demonstrados os procedimentos metodológicos a serem empregados na pesquisa. Explicita-se, além dessas seções o Cronograma de Atividades a serem desenvolvidas a partir do Exame de Qualificação até à elaboração e defesa do Trabalho de Conclusão de Curso –TCC.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. CONCEITO DO TRABALHO

Trabalho é um conjunto de atividades realizadas por um indivíduo que objetiva atingir uma meta através de ações, habilidades, e iniciativas para satisfazer as necessidades humanas a partir de prestações de serviços e produções de bens para a própria sobrevivência que envolve alimentação, vestuário, abrigo e também necessidades sociais culturais, artísticas, espirituais, psíquicas sentidas e/ou criadas pelo homem. O trabalho é uma ação humanizada a do próprio ser humano por ser a única ação diferente de outros animais segundo Lazzareschi, Noêmia, 2009.

Desde o início, o trabalho foi visto por vários autores como um processo praticado pelo homem a fim de se satisfazer de acordo com as suas necessidades, ou seja, a capacidade de se obter uma interação com a natureza, utilizando recursos para garantir sua sobrevivência. Ao longo do tempo o conceito do trabalho foi sendo alterado e se conciliando com a história e cultura da sociedade, certificando novos valores e domínios políticos, separando as relações

pessoais e sociais. No sistema capitalista, o trabalho se desenvolve e abordado como uma divisão social de trabalho, com vários meios de produção e profissões.

De acordo com Villela (2010), ao longo dos séculos, o trabalho veio evoluindo e se desenvolvendo de acordo as questões sociais. No latim a palavra "trabalho" é *tripalium*, denominado a um antigo instrumento de tortura, evidenciando esforço, sofrimento, cuidado, encargo. A sociedade era considerada escravocrata e era desvalorizada porque exigiam esforços físicos para realizar o trabalho, até ser constitucionalmente reconhecido pela República Federativa do Brasil (CF/1988, Art. 1º, IV), em paridade com outros princípios como o da Soberania (CF/1988, Art. 1º, I), da Cidadania (CF/1988, Art. 1º, II), da Dignidade da pessoa humana (CF/1988, Art. 1º, III), da Livre Iniciativa (CF/1988, Art. 1º, IV), e do Pluralismo Político (CF/1988, Art. 1º, V). Na forma da Constituição, conforme art. 6º, o trabalho é incluído como um dos direitos sociais do cidadão, referindo a um trabalho digno, assegurando sua valorização conforme sua evolução, visando melhoria de sua condição social.

Segundo Albornoz (2012) o trabalho significa, em português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra trabalho ambas as significações: a de realizar uma obra que te expresse que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.

Para Guimarães (2007, pg.13), "há também alguns princípios do Direito do Trabalho; princípio da proteção que se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho."

Outro Princípio do direito do trabalho é propósito de igualdade, que responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador

2.1.1. CONTRATO DE TRABALHO

A função social do contrato é um dos fundamentos da moderna teoria contratual, pois como prescreve o novo Código Civil a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social e os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em uma execução de probidade e boa-fé (Art.s 421 e 422).

"Um contrato é o acordo de vontades de duas ou mais pessoas a respeito de um mesmo objeto, um contrato específico, denominado contrato de trabalho ou, de forma mais precisa, contrato de emprego, pois nem todo trabalhador é obrigatoriamente empregado" (GUIMARÃES, 2007)

2.1.2. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

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

A definição acima permite que se conclua que será empregado:

a. Apenas a pessoa física, pois é inerente a relação de emprego a contratação da prestação pessoal dos serviços, a pessoalidade, excluindo-se por consequência a possibilidade de a pessoa jurídica vir a ser considerada empregada;
b. Que preste serviço de forma contínua integrando-se às atividades normais do empregador, independentemente da carga horária que vier a cumprir.
c. Que a prestação dos serviços seja desenvolvida sob a dependência do empregador, ou seja, de forma juridicamente subordinada, pois, inexistindo a subordinação trata-se á de trabalhador autônomo;
d. E mediante salário, tendo em vista que uma das características do contrato individual de trabalho é a sua onerosidade, de forma tal que a prestação de serviços gratuitos não configurará a relação de emprego, inexistindo daí a figura do empregado.

O artigo 2º da CLT, ” considera se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. ”

O que se destaca é, que será empregador toda pessoa física ou jurídica que contratar, assalariar e dirigir as atividades subordinadas de uma pessoa física. (Artigo 2º da CLT)

2.2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

A Consolidação da Lei Trabalhista foi promulgada no Brasil pelo Presidente Getúlio Vargas, em 1º de Maio de 1943, pelo decreto da Lei nº 5.452, com o interesse de uma flexibilização no conjunto de normas que regem as relações do trabalho, que garante os direitos básicos do trabalhador.

A necessidade surgiu com mais força na república em 1889, devido a mão de obra escrava, e não havia discussão sobre normas de trabalho, então através do crescimento da mão de obra assalariada propiciou se a ascensão de sindicatos com os trabalhadores para reivindicar melhores condições.Com isso essa discussão começa a ganhar espaço no meio

político, porém as grandes mudanças começaram a surgir a partir da revolução de 1930. (Nexo Jornal/2017)

Getúlio Vargas tomou o poder e fez das regras trabalhistas uma bandeira, quando esteve no comando do país é construiu base que vigora até hoje, umas das primeiras medidas do governo ao assumir a presidência em 1930 foi a criação do Ministério do Trabalho, na qual acreditava -se que apenas a intervenção estatal poderia mediar o conflito de patrões e empregados onde só o governo poderia arbitrar a disputa, mas o Ministério do trabalho implantou uma política que criava sindicatos oficiais, que na pratica acabava com a pluralidade de instituições que apenas um sindicato por categoria era permitido até a Reforma Trabalhista de 2017, que não há necessidade de uma intervenção sindical. Essa tomada de decisão ocorreu-se ao fato que enquanto dava o poder a essas entidades, o governo conseguia ter o controle sobre suas ações, não havia obrigatoriedade de ser sindicalizado, mas somente os filiados estavam sujeitos as leis trabalhistas que estavam sendo criada, Lei das Férias, Código de Menores, trabalho feminino, são convenções coletivas de trabalho. (Nexo Jornal/2017).

O Decreto n. 19.770, regulava-se a sindicalização das classes operárias e patronais, Lei da Sindicalização de 1931, elaborada por Evaristo de Moraes e Joaquim Pimenta, consultores jurídicos do MTIC, não obrigava ninguém a ingressar num órgão de classe. Só a partir de 1933, já criada a Carteira de Trabalho, a organização sindical começa a ser fracamente estimulada pelo Estado. A legislação trabalhista passa a diferenciar os trabalhadores não sindicalizados dos inscritos nos sindicatos oficiais, oferecendo a estes alguns privilégios, como o de reclamar nas juntas de Conciliação e Julgamento. (MORAES E FILHO, 2003, pg. 628).

Conforme Moraes e Filho, a grande novidade criada pela constituição de 1934 foi a representação profissional, que significava a eleição de deputados por profissões eleitos na forma da Lei ordinária por sufrágio indireto das associações profissionais compreendidas para esse efeito, e com os grupos afins respectivos, nestas quatro divisões: lavoura e pecuária; indústria; comércio e transportes; profissões liberais e funcionários públicos.

Em decorrência desse fato e de outras questões, o sindicato ficou mais vinculado ao estado do que fizera o decreto de 1931, tendo o de 24.694 limitado a pluralidade sindical prevista na Constituição de 1934 para cada profissão.

O Estado Novo e a ditadura do Estado Novo deram ao governo condições de implantar sua política trabalhista livremente, quase sem oposição. Os oposicionistas ao modelo sindical de Vargas não tinham mais voz no Legislativo. A política trabalhista ajudava Vargas a manter

o apoio popular enquanto reprimia adversários políticos. Uma medida importante dessa época foi a regulamentação do salário mínimo, em 1938. As regras trabalhistas foram sendo criadas aos poucos ao longo de toda a Era Vargas. Elas eram, às vezes, redundantes ou contraditórias. O presidente achou então que era hora de consolidá-las e para isso criou em 1942, um grupo de trabalho; a CLT, a Lei nº 5.452, que entrou para a história como a consolidação das leis do trabalho, foi assinada em 1º de maio de 1943. Como parte da propaganda, a assinatura se deu no estádio de São Januário, na Zona Norte do Rio de Janeiro. O texto reunia normas já existentes, eliminava redundâncias e também introduzia novas regulamentações. A Implementação da CLT ajudou na popularidade de Vargas e na construção de sua imagem como pai dos pobres, e amigo do trabalhador. Atualmente, a CLT é um documento de cerca de 160 páginas com regras bastante detalhadas para cada setor de trabalho. Desde sua promulgação, em 1943, ela sofreu inúmeras revisões e atualizações no Congresso Nacional. Os defensores da CLT chamam as mudanças de atualizações. Por outro lado, o ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, ao defender a Reforma Trabalhista, chamou recentemente o texto de “colcha de retalhos”. A base do texto promulgado em 1943 segue sendo o principal instrumento de regulamentação das Leis Trabalhistas. (Nexo Jornal/2017)

2.3. REFORMA TRABALHISTA

A fim de adequar às novas relações de trabalho, a nova Reforma Trabalhista foi projetada pelo atual Presidente da República, Michel Temer, proposta no dia 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. No dia 26 de abril de 2017, houve a aprovação da Reforma Trabalhista pelo Plenário da Câmara dos Deputados por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários, e em 11 de julho do mesmo ano foi aprovada também no Plenário do Senado Federal por 50 votos favoráveis a 26 votos contrários, com 1(um) abstenção e 1(um) presidente, totalizando os votos em 78. Sendo então sancionado pelo Presidente da República Michel Temer no dia 13 de julho de 2017 sem impedimentos, que resultou na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. (Rogério Marinho/2018).

A nova reforma estava sendo discutida desde o governo anterior da Dilma Rousseff, que previa livre negociação de questões trabalhistas entre empregadores e empregados, e destacada como uma das prioridades para o país voltar a crescer. Mas desistiu por motivo de pressões contrárias à proposta das centrais sindicais e do PT (Partido Trabalhista). (Jornal Nacional/2016).

Michel Temer iniciou seu governo defendendo uma Reforma Trabalhista acreditando que seria necessário modernizar a CLT para garantir os empregos atuais e para que houvesse geração de novos empregos, e uma maneira de regularizar as contas públicas, estimular a economia, visto que o país passava por uma forte crise econômica e representava grande número de desempregados. O Presidente da República teve como inspiração a Reforma Trabalhista aprovada na Espanha em 2012 pelo Governo Mariano Rajoy, baseado em situações muito parecidas com as atualmente no Brasil, como a crise econômica argumentada pelo forte aumento de desemprego, promovendo um sindicalismo capaz de reduzir direitos para garantir empregos, tendo como resultado após cinco anos um sucesso na queda de desempregos, e considerado pelos críticos um resultado de empregos precários, queda generalizada de salários e aumento de desigualdade.(ELPAIS BRASIL/2017)

Para a maioria dos empresários brasileiros, a Reforma cria um ambiente competitivo, com a diminuição de encargos trabalhistas, além de dar segurança jurídica ao empregador. Segundo informações da R7 notícias pesquisa divulgada pelo SPC Brasil (Serviço de Proteção ao Crédito) e pela CNDL (Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas), acredita-se em que as ofertas de empregos crescerão no país e ajudará no crescimento da economia, recuperando-se da crise e que “o chamado “trabalho intermitente” poderá impulsionar a economia brasileira com o atual quadro de dificuldades e aumento no corte de vagas”. Trabalho intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador trazida pela reforma trabalhista, onde que neste tipo de contrato a gestão de mão de obra é o próprio empregado que poderá ter mais de um empregador. (R7 NOTICIAS/2017).

Segundo o Ministério do Trabalho, a nova Lei traz mudanças na CLT com regras que valem para os contratos de trabalhos vigentes, tanto antigos como novos. Além da nova modalidade de contratação, há outras alterações em outros pontos, como férias, jornada de trabalho (12x36 / Parcial), plano de carreira, Home Office (Trabalho remoto), acordo coletivo, contribuição sindical, homologação, intervalo, banco de horas, higiene e troca de uniforme, demissão (consensual / coletiva), gratificações e comissões, remuneração por produtividade, equiparação salarial, ações na justiça, termo de quitação, terceirização, autônomos, gestantes, validade das normas coletivas, plano de demissão voluntária, representantes dentro da empresa. Algumas mudanças precisarão ser negociadas entre trabalhadores e empresas, seja individualmente ou por meio de sindicatos, como férias e banco de horas. (G1/2017).

“O sentido da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017, está ligado ao antigo objetivo do Direito na História como Instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. ” (DELGADO/2017, p.39).

“Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo jus trabalhista e da compreensão constitucional do Direito com instrumento de civilização, a lei nº 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. ” (DELGADO/2017, p.40).

2.4. SINTESE DAS LEIS DA REFORMA TRABALHISTA

As mudanças dos três itens do estudo na CLT (Consolidação das leis trabalhista) Lei nº 5.452/1943 para a Lei nº 13.467/2017 denominada Reforma Trabalhista são:

2.4.1. CONTRATO INTERMITENTE

Conforme o art.443 da Reforma Trabalhista diz que; “O contrato individual de trabalho pode ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”.

§ 3° do art. 443, considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

“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”.

§ 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.

§ “2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa”.

§ 3° A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4° 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% (cinqüenta por cento) da remuneração que seria devida permitida a compensação em igual prazo.

§ 5° O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6° Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

§ 7° O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6° deste artigo.

§ 8° 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.

§ 9° 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.

Na CLT não havia essa modalidade de trabalho que só se tornou possível após a Reforma Trabalhista, este trabalhador terá direito a 13° salário proporcional, FGTS (Fundo de Garantia por tempo de Serviço), que deverá ser recolhido pelo tomador, e férias a cada 12 meses de trabalho e neste período de férias não poderá ser solicitado por parte do empregador, podendo também prestar serviços a outros contratantes em seu período inativo, poderá ser pago por hora ou diária conforme especificado no contrato de trabalho, sendo que o seu salário hora ou dia não poderá ser inferior as demais colaborações que executem a mesma função e também não poderá ser menor ao valor hora ou dia do salário mínimo vigente, contrato este deverá conter assinatura do empregador e do prestador de serviço, valor, data e forma de pagamento do mesmo, o trabalhador não tem subordinação ao empregador onde o mesmo deverá solicitar com no mínimo três dias de antecedência os serviços do trabalhador.

2.4.2. TERCEIRIZAÇÃO

Para QUEIROZ (1998, p. 53), "A terceirização é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das

atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final".

AMATO NETO (1995, p. 36) refere-se à terceirização como sendo: "O ato de transferir a responsabilidade por um determinado serviço ou operação/fase de um processo de produção ou de comercialização, de uma empresa para outra (s), neste caso conhecida (s) como terceira (s). Nesta forma, a empresa contratante deixa de realizar alguma ou várias atividades cumpridas com seus próprios recursos (pessoal, instalações, equipamentos, etc.) e passa as para empresa (s) contratada (s)".

*Em seu Art. 2°: "*Art. 4o-A da Lei 13.467/17. 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.

Com que diz respeito à celebração do contrato de prestação do serviço de terceiro o 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.

Na Lei anterior à Lei 13.467/2017, era considerado o processo licito apenas para a terceirização da atividade – meio da organização como vigilância, limpeza e manutenção, porém na nova Lei se tornou licito o processo de terceirização da atividade fim, portanto ela e permitida desde que se tenha passado o período de 18 meses de demissão do empregado para recontratação como terceirizado, conforme *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. ”

Nos termos desta Lei 13.467/2017, caso o trabalhador prestador de serviços como terceirizado for demitido pelo empregador, o mesmo não poderá prestar novamente serviço ao empregador no prazo de dezoito meses após sua demissão conforme:

“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. ”

O texto também prevê que o terceirizado terá direito as mesmas condições de trabalho que os efetivos conforme:

“Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - Sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste *artigo.*

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existente.

2.4.3. ACORDOS COLETIVOS

O acordo coletivo estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultada aos sindicatos representativos das categorias profissionais. (art. 611 § 1º da CLT)

A Reforma Trabalhista também trouxe alteração nas convenções de acordos coletivos conforme o Art. 611-A (Costa Filho2017, pag.158)

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - Banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;

IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - Regulamento empresarial;

VII - Representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - Tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - Modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - Troca do dia de feriado;

XII - Enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa tem como objetivo desenvolver uma análise sobre os impactos da Reforma Trabalhista para os trabalhadores da cidade de Paulínia, interior de São Paulo.

Para realização desta pesquisa, será utilizado o método da abordagem quantitativo para análise e mensuração dos índices conforme questionário fechado aplicado na população e amostra, qualitativa conforme informações coletadas no plano de pesquisa.

3.1. PLANO DE PESQUISA

O Plano de pesquisa será realizado através de estudos bibliográficos, a fim de buscar informações sobre o tema da Reforma trabalhista, e pesquisas através de sítios virtuais, artigos de internet para complementar na contextualização do problema. No processo metodológico será realizada pesquisa de campo aos trabalhadores para analisar a opinião individual de cada um para responder à questão de pesquisa

3.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA

De um modo Geral os levantamentos abrangem um universo de elementos tão grande que se torna impossível considerá-los em sua totalidade. Por essa razão, o mais frequente é trabalhar com uma amostra, ou seja, com uma pequena parte dos elementos que compõem o universo, quando essa amostra é rigorosamente selecionada, os resultados obtidos no levantamento tendem a aproximar-se bastante dos que seriam obtidos caso fosse possível pesquisar todos os elementos do universo. É com o auxílio de procedimentos estatísticos, torna-se possível até mesmo calcular a margem de segurança dos resultados obtidos.

O problema da amostragem é, portanto, escolher uma parte (ou amostra), de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo e, a partir dos resultados obtidos relativos a essa parte pode inferir o mais legitimamente possível, os resultados da população total, se esta fosse verificada. (LAKATOS, 2010, Pag. 206).

A pesquisa será realizada através de questionário, tendo como população e amostra os trabalhadores que estiverem de passagem no Rodo Shopping que é localizado em Paulínia SP.

3.3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Conforme (Lakatos, 2010, p. 204), "Os métodos de Procedimentos constituem etapas mais concretas da investigação com finalidade mais restrita em termos de explicação geral dos fenômenos menos abstratos".

Dessa forma neste trabalho será apresentada uma pesquisa de campo, no qual serão entrevistados trabalhadores da população de Paulínia.

4. ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA

O objetivo da presente pesquisa foi identificar questões favoráveis e desfavoráveis sobre a lei da Reforma Trabalhista.

Foram entrevistados 50 (cinquenta) trabalhadores no dia 15/09/2018 no Rodo shopping de Paulínia, onde atendeu as expectativas conforme o objetivo da pesquisa.

Abaixo segue as amostragens em percentuais com os trabalhadores de diferentes perfis, e diferentes ramos de atividades.

4.1. FAIXA ETÁRIA DE IDADE DOS INTREVISTADOS

Foram entrevistados trabalhadores por faixa etária de idade, 24 pessoas de 16 a 30 anos, 22 pessoas de 31 a 50 anos, e 4 pessoas acima de 51 anos, como podemos observar no gráfico 1 abaixo:

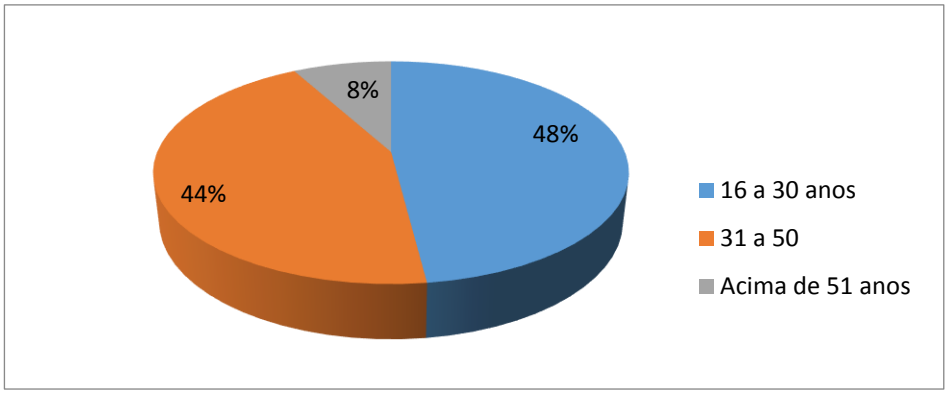

Gráfico1– Faixa Etária de Idade Dos Entrevistados
Fonte: Os autores

Neste item demonstra se uma proporcionalidade maior nos entrevistados de perfil jovens (48%), seguidos pela faixa etária dos adultos (44%) e por fim acima de 51 anos com (8%).

4.2. NÍVEL DE ESCOLARIDADE

No Gráfico 2, demonstra o nível de escolaridade dos trabalhadores entrevistados, 1 pessoa com nível Fundamental, 13 pessoas com ensino médio, 27 pessoas com ensino superior, e com pós-graduação foram entrevistadas 9 pessoas.

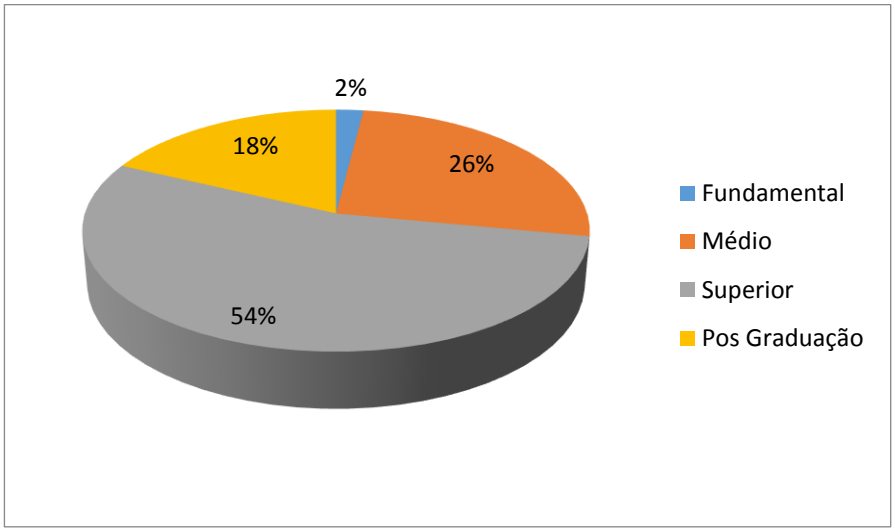

Gráfico 2 –Nível de Escolaridade
Fonte: Os autores

A maioria dos entrevistados foi de ensino superior com (54%), ensino médio (26%), Pós-Graduação (18%) e com ensino fundamental (2%). Este item mostra que, de 50 pessoas entrevistadas mais da metade possui ensino superior.

4.3. TRABALHANDO NO MOMENTO

No gráfico 3, foram entrevistadas 38 pessoas que estão trabalhando no momento, e 12 pessoas que não estão trabalhando.

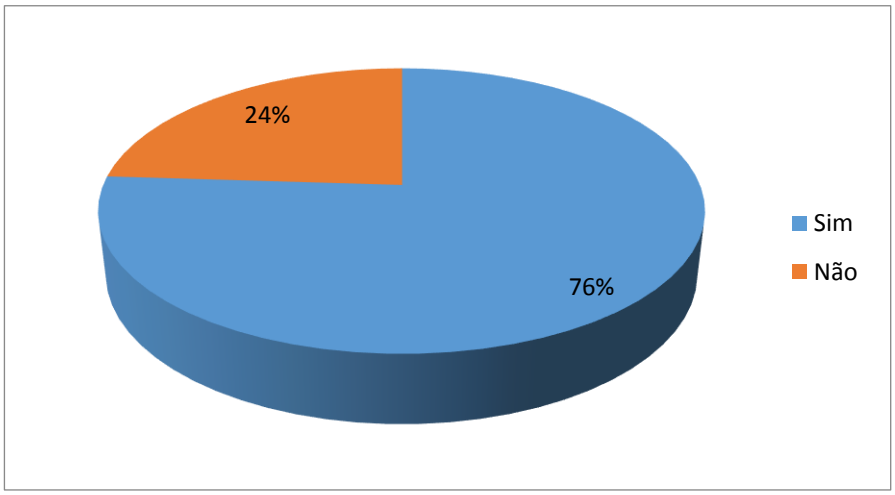

Gráfico 3 – Trabalhando no Momento
Fonte: Os autores

Neste item da pesquisa demonstra que do total de pessoas entrevistadas, 76% estão trabalhando, 24% não estão trabalhando no momento. Sendo que o porcentual das pessoas que estão trabalhando foi significante para dar consistência na pesquisa.

O resultado da pesquisa, está relacionado diretamente ao percentual de trabalhadores entrevistados que estão empregados.

4.4. RAMO DE ATIVIDADE

No Gráfico 4, apresenta-se o ramo de atividade dos trabalhadores, no qual 10 pessoas das entrevistadas atuam no comércio, 14 pessoas na indústria, 22 pessoas no ramo de serviços e 2 pessoas não responderam este item da pesquisa.

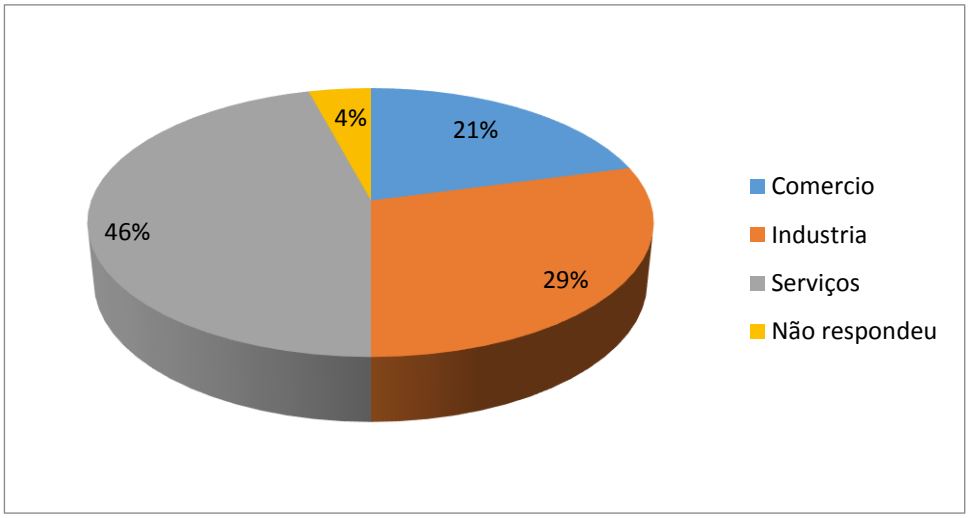

Gráfico 4 - Ramo de Atividade
Fonte: Os autores

Conforme o gráfico acima o ramo de atividade, (21%) responderam que trabalham no setor de comércio, (29%) na indústria, (46%) no setor de serviços, (4%) não responderam este item da pesquisa. Sendo assim demonstrou uma diversidade entre os entrevistados e o ramo de atividade em que atuam

4.5. CONHECIMENTO DA REFORMA TRABALHISTA

No Gráfico 5, apresenta-se o conhecimento dos entrevistados quanto à nova lei da Reforma Trabalhista, 41 pessoas responderam que tem conhecimento sobre a reforma e 8 pessoas responderam não tem conhecimento sobre a lei.

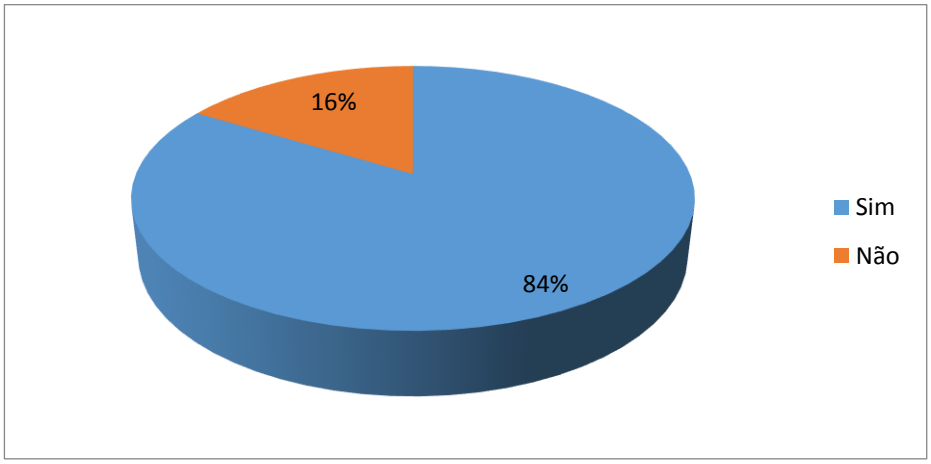

Gráfico 5 – Conhecimento da Reforma Trabalhista
Fonte: Os autores

De acordo com a pesquisa, este item demonstra uma proporcionalidade de 84% que tem conhecimento da Reforma Trabalhista, pois representou um resultado positivo para a análise dos demais itens da pesquisa, e 16% que não conhece sobre essa mudança no qual não favoreceu tanto para o desenvolvimento da pesquisa.

4.6. ENTREVISTADOS QUE FORAM AFETADOS

No gráfico 6, apresenta-se os entrevistados que foram afetados pelas novas mudanças da Lei da Reforma Trabalhista, 24 pessoas responderam que foram afetados e 26 pessoas ainda não foram afetados pela Lei.

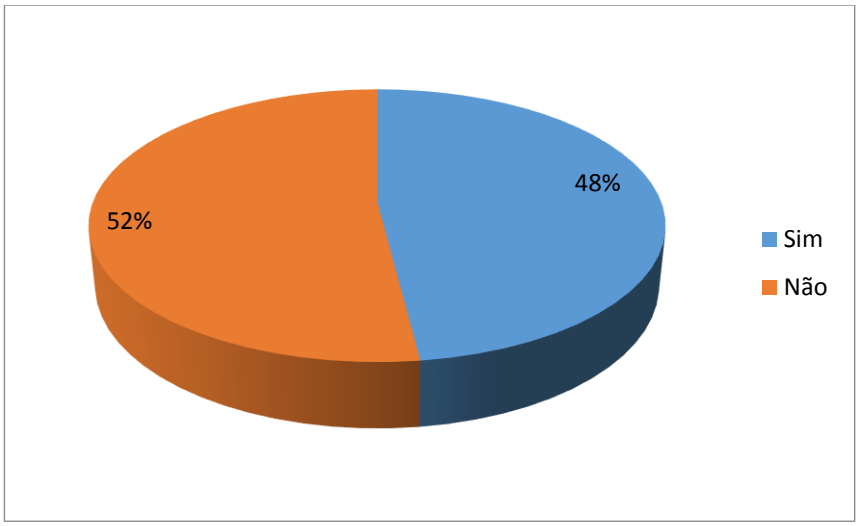

Gráfico 6 – Entrevistados que foram afetados com a Lei da Reforma Trabalhista
Fonte: Os autores

Conforme demonstrado no gráfico, o resultado é de 48% de entrevistados afetados pela nova Lei da Reforma Trabalhista, principalmente em relação ao trabalho intermitente, terceirização e divisão de férias, que já foram adotados por algumas empresas.

Em contrapartida, 52% dos entrevistados ainda não foram afetados pela nova reforma.

4.7. NIVEL DE SEGURANÇA COM ATUAL LEI

No gráfico 7 apresenta-se o nível de segurança dos trabalhadores diante da Reforma Trabalhista, 14 pessoas afirmaram que se sentem seguros e 34 pessoas responderam que não sentem- se seguros com a atual Lei.

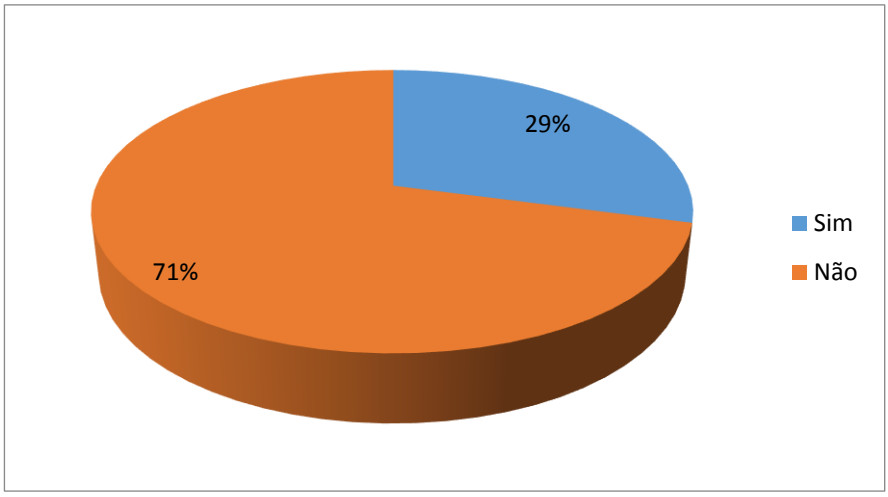

Gráfico 7 – Nível de Segurança com Atual Lei da Reforma Trabalhista
Fonte: Os autores

De acordo com a pesquisa, 29% dos entrevistados se sentem seguros com a atual lei da Reforma Trabalhista. Concordam que a norma está mais flexível e com direitos assegurados.

Já por outro lado, 71% de entrevistados sentem-se inseguros em relação à nova Lei Trabalhista, acreditam que há riscos de demissões em massa, salários mais baixos, além de aumento de desemprego por existir vários trabalhadores não qualificados

4.8. CONTRATO INTERMITENTE

No gráfico 8, demonstra se os trabalhadores são favoráveis ou não favoráveis em relação à nova modalidade de contratação; Contrato Intermitente, 23 pessoas responderam que são favoráveis e 27 pessoas são desfavoráveis à nova regra.

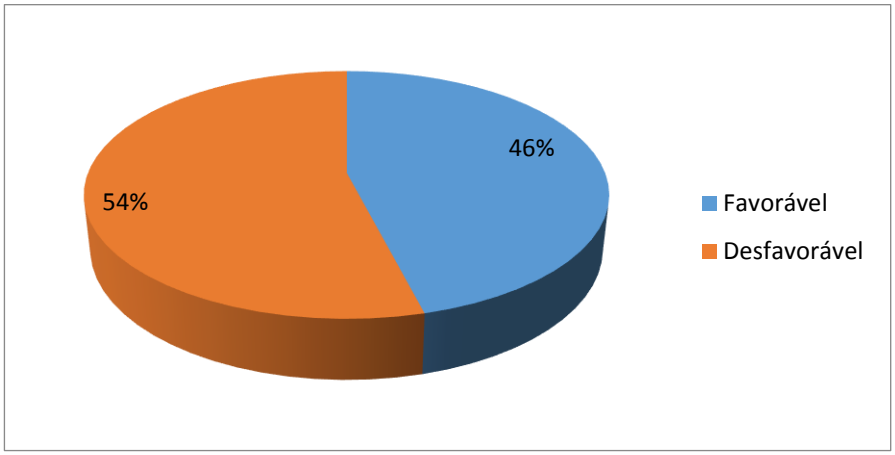

Gráfico 8 – Contrato de Trabalho Intermitente
Fonte: Os autores (2018)

Conforme a pesquisa, 54% dos entrevistados argumentaram que consideram desfavoráveis ao trabalho intermitente. Relataram que dessa forma o trabalhador apesar de ter a possibilidade de ter mais de um emprego e de ter a chance de aumentar a renda familiar, corre-se o risco de menor produção por serem contratados temporariamente ou por cansaço.

Já por outro lado, 46% dos entrevistados são favoráveis ao trabalho intermitente, pois existe mais de uma opção de contrato, entre estes, alguns já realizam trabalho dessa forma e consideram um avanço considerável por ter legalizado e ter seus direitos assegurados.

4.9. TERCEIRIZAÇÃO

No gráfico 9, demonstra-se os trabalhadores favoráveis e não favoráveis á nova regra quanto à Terceirização, 21 pessoas dos entrevistados responderam que são favoráveis às novas regras e 29 pessoas não são favoráveis.

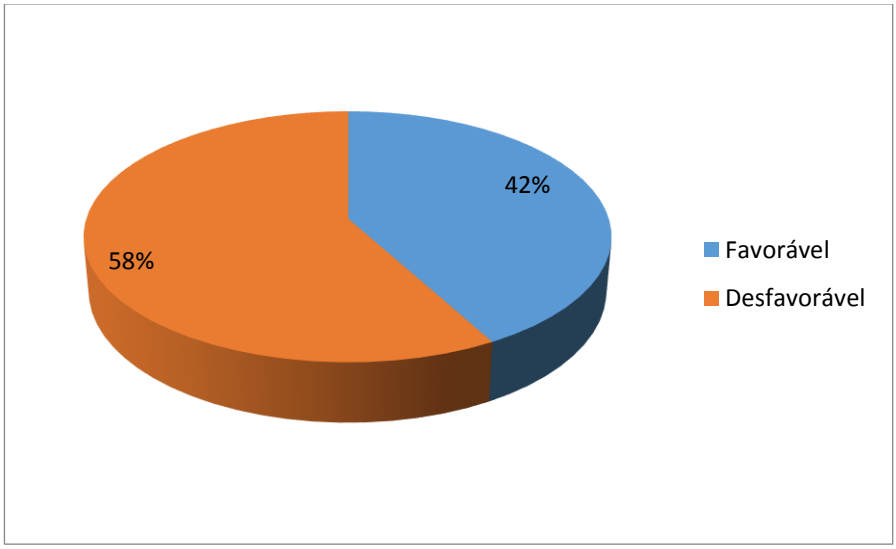

Gráfico 9 – Terceirização
Fonte: Os autores

De acordo com o gráfico acima, 58% dos entrevistados foram favoráveis à terceirização das atividades, pois acreditam que os serviços podem ser mais qualificados e geram mais oportunidades de emprego no país.

Para 42% dos entrevistados consideram desfavoráveis as terceirizações, destacaram que estimulará demissões nas empresas e salários mais baixos oferecidos pelos terceirizados.

4.10. ACORDOS COLETIVOS

A Reforma Trabalhista trouxe mais flexibilidade á nível de empregado e empregador, podendo haver entres as partes mais diálogos e mais negociações. Dentre os acordos coletivos, são consideradas profundas as mudanças na relação entre os trabalhadores com sindicatos da classe e Justiça do Trabalho. Surgem novos procedimentos quando se trata da convenção coletiva ou acordos coletivos, permitindo que estes itens têm prevalência sobre a lei.

4.10.1. DIVISÃO DAS FÉRIAS

No Gráfico 10, apresenta os indicadores referente a divisão de férias, em que 28 entrevistados responderam favorável e 22 pessoas que não são favoráveis este item da nova lei.

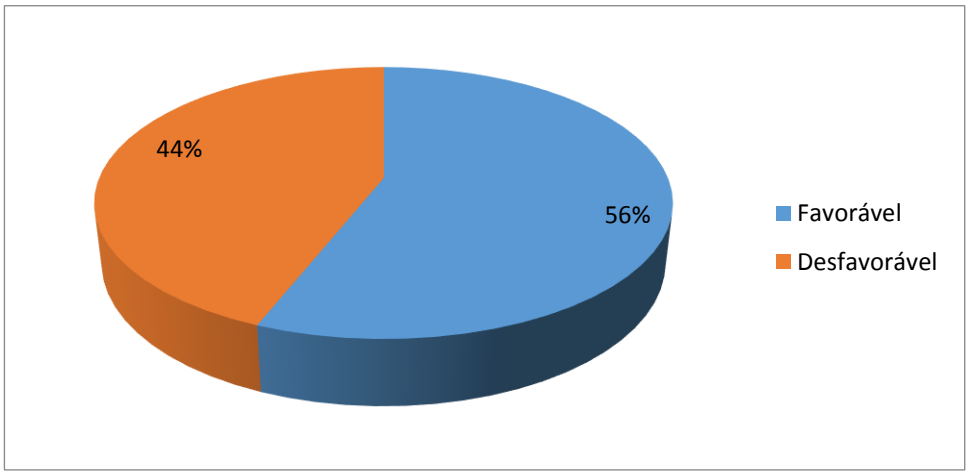

Gráfico 10 – Divisão de Férias
Fonte: Os autores

Dentre os entrevistados 56% foram favoráveis a divisão de férias, pois para este benefício favorecem a quem gostam e precisam de acordo com sua necessidade de fracionar as férias.

E para os 44% do total responderam que que essa mudança na divisão das férias é desfavorável, pois é insignificante, pois apesar de tal mudança, não dependerá somente do empregado, mas sim do empregador, que por vez irá depender de um acordo entre as partes, que possivelmente terá que atender as necessidades do empregador. Outra questão apontada é que a as férias em vários períodos não significa um descanso esperado para aqueles que está a mais de um ano sem férias.

4.10.2. JORNADA DE TRABALHO

No gráfico 11, apresenta os indicadores referente a jornada de trabalho, em que 31 pessoas, foram favoráveis e 19 pessoas desfavoráveis.

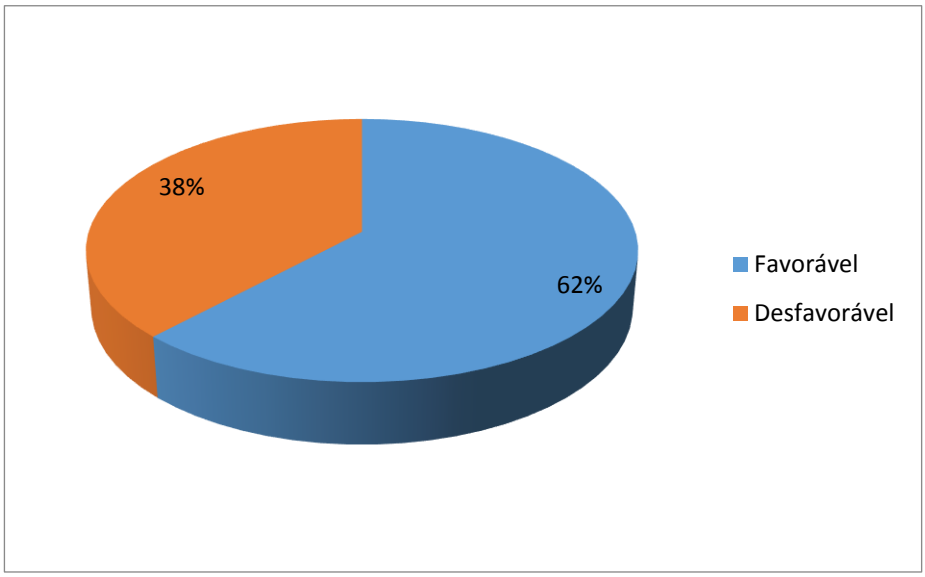

Gráfico 11 – Jornada de Trabalho
Fonte: Os autores

Mediante ao gráfico, 62% dos entrevistados são favoráveis a jornada de trabalho e 38% são desfavoráveis.

Estes indicadores demonstram que a aceitação dos trabalhadores quanto a jornada de trabalho e positiva, pois para a maioria, esta mudança irá favorecer os trabalhadores principalmente para aqueles que prestam serviços.

4.10.3. RESCISÃO CONTRATUAL

No Gráfico 11, apresenta os indicadores referente a rescisão contratual, em que 29 pessoas foram favoráveis a essa mudança e 21 pessoas desfavoráveis.

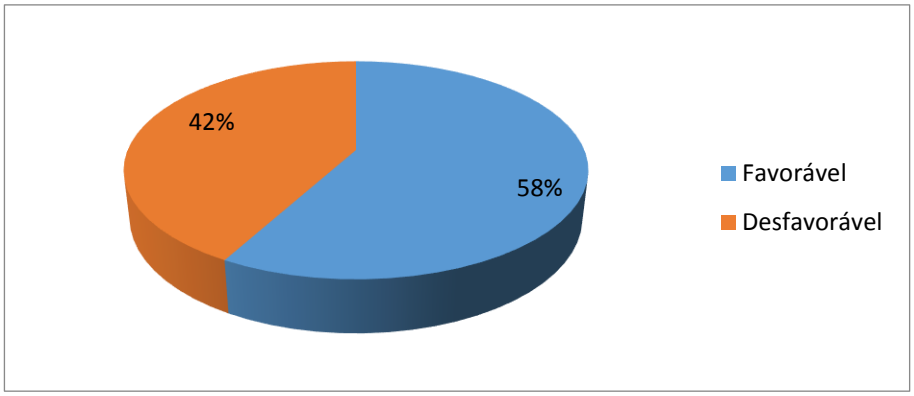

Gráfico 12 – Rescisão Contratual
Fonte: Os autores

Referente a rescisão contratual 58% dos entrevistados demonstraram-se favoráveis a não necessidade de homologação das rescisões trabalhistas, independentemente do tempo de serviço do empregado, deixando o processo mais rápido e menos burocrático.

Já 42% são desfavoráveis, pois com esse processo o sindicato não faz conferência das verbas rescisórias e o empregado pode se sentir lesado ou prejudicado, pois alguns trabalhadores não têm ou tem pouca instrução sobre os cálculos, portanto se sentem mais seguros com a conferência por parte sindicato. Contudo mediante estes dados pode-se observar uma divisão entre os entrevistados.

4.10.4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

No Gráfico 13, dentre as 50 pessoas entrevistadas, 30 foram favoráveis a mudança referente a Contribuição Sindical e 20 foram desfavoráveis.

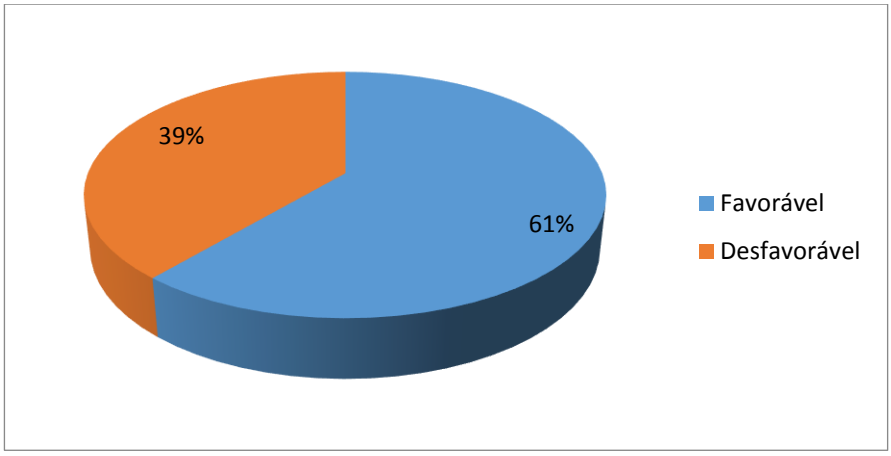

Gráfico 13 – Contribuição Sindical
Fonte: Os autores

Conforme pesquisa 61% é favorável a desobrigação do pagamento da contribuição sindical pelo empregado, a lei ressalta o poder de decisão deste tornando a contribuição facultativa.

Entretanto 39% se consideram desfavoráveis, levando em consideração que esta contribuição retorna aos contribuintes em formas de benefícios e suporte.

4.10.5. INTERVALO INTRAJORNADA

No gráfico abaixo referente ao Intervalo Intrajornada 35 pessoas foram favoráveis e 15 pessoas foram desfavoráveis

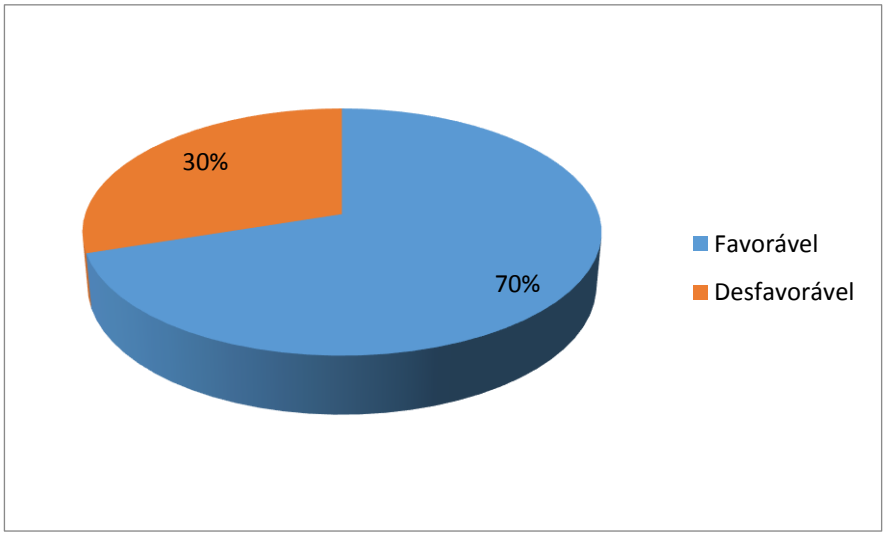

Gráfico 14 – Intervalo Intrajornada
Fonte: Os autores

A pesquisa demonstra que 70% dos entrevistados são favoráveis ao intervalo intrajornada, mas conhecido como descanso para alimentação ou horário de almoço, a lei permite que nos casos de negociação entre partes o empregado que possui uma hora de descanso, poderá utilizar apenas 30 minutos, e o restante do período sair mais cedo de seu horário de expediente. Permitindo, portanto uma flexibilização do horário de almoço, que anteriormente não era permitido por lei.

Entretanto 30% são desfavoráveis a negociação do intervalo intrajornada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio deste estudo teve como base a Promulgação da Lei 13.467/2017, “Reforma Trabalhista”, com foco em algumas mudanças da lei, com o intuito de analisar e compreender os impactos causados pela reforma segundo opinião dos trabalhadores. Para tanto foram apresentados princípios da CLT, de modo a demonstrar que a Lei recentemente aprovada se apresenta como um marco na legislação trabalhista brasileira, gerando várias discussões sobre onde e quando afeta o empregador e ou o empregado.

De modo que, foi aplicado um questionário com o propósito de quantificar a percepção dos trabalhadores entrevistados no município de Paulínia, diante de tais mudanças. A pesquisa envolveu desempregados e trabalhadores de diferentes ramos de atividades (comércio, indústria e serviços), grau de escolaridades (desde o ensino fundamental até o superior completo e pós-graduação), faixa etária (variando de 16 á acima de 51 anos), o que permitiu realizar uma análise relevante sobre o tema.

No entanto, perceberam-se que, a maioria dos entrevistados conhece sobre a reforma trabalhista, alguns já se sentem afetados de alguma forma pelas mudanças e que tem interesse de aumentar seu conhecimento sobre o assunto. A percepção dos impactos da reforma trabalhista sobre os trabalhadores é demonstrada em gráficos apontando o que é favorável ou desfavorável em relação aos itens da alteração da legislação aplicados ao questionário, como o contrato intermitente, terceirização e acordos coletivos (Divisão de férias, Jornada de trabalho, Rescisão contratual, Contribuição Sindical e Intervalo intrajornada).

Por outro lado, aqueles declarados que não tem conhecimento sobre a reforma trabalhista, já ouviram falar e possuem pouco entendimento, tendo sido através de meios de comunicação (TV, Internet ou Rádio). A falta de conhecimento fez com que os trabalhadores apontassem pontos tenebrosos nas alterações da legislação trabalhista, o que foi oportuno para os pesquisadores debater e explicar sobre os itens de acordo com o conhecimento adquirido ao decorrer do estudo, levando em conta as diversas opiniões sobre o tema. Cabe ressaltar que foram distribuídas cartilhas com um resumo e comparação das principais alterações e regras em vigor, para aqueles entrevistados que tiveram interesse de obter conhecimento e entender sobre o atual tema que é bastante relevante. A cartilha “A Reforma Trabalhista e seus impactos para os pequenos negócios”, é desenvolvida pelo Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de janeiro (CRCRJ), SEBRAE/RJ e SESCON-RJ.

Apesar de vários entusiastas e opiniões favoráveis às novas atualizações da Lei trabalhista, que acreditam que a reforma trouxe melhorias para as condições de trabalho; o

nível de segurança dos trabalhadores é baixo, considerações feitas em relação aos riscos, principalmente o aumento de desemprego no país.

O objetivo pretendido com este estudo foi alcançado, contribuindo para o campo de estudo dos direitos e normas trabalhistas através de analises dos pontos negativos e positivos das mudanças da lei que pode influenciar os trabalhadores a aprofundar o conhecimento sobre o assunto, além de proporcionar benefícios, sugere-se futuras discussões e levantamentos sobre a adaptação dos trabalhadores em geral em relação à nova Reforma Trabalhista.

CRONOGRAMA

Tarefas	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
✓ Definição do Tema	X	X									
✓ Levantamento Bibliográfico	X	X	X	X			X				
✓ Redação do Problema		X	X								
✓ Redação do Objetivo e Justificativa			X	X							
✓ Revisão de Literatura			X	X	X		X	X	X		
✓ Redação da Metodologia					X						
✓ Correção Final do Projeto					X						
✓ Entrega do Projeto e Relatório				28							
✓ Banca de Qualificação do Projeto TCC					14						
✓ Alterações da Qualificação						X	X				
✓ Coleta de Dados						X	X				
✓ Apresentação de Dados							X	X			
✓ Redação da Conclusão								X	X		
✓ Revisão Final do TCC									X		
✓ Entrega das 3 Cópias do TCC									26		
✓ Apresentação do TCC (Defesa)									09		
✓ Correções da Banca de Defesa									X	X	
✓ Entrega do TCC Corrigido (Encadernado)											07
✓ Entrega do Artigo											07

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho. Coleção primeiros passos.** São Paulo, Editora Brasiliense, 2002.

AMATO NETO, João. **Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, mar/abr 1995.
COSTA FILHO, Armando Casemiro. Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo LTR 2017. Ed. 48.

DELGADO, MAURICIO GODINHO. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 /** Mauricio Delgado Godinho, Gabriela Neves Delgado**.** São Paulo, Editora LTr, Outubro 2017.

FILHO, Evaristo de Moraes. MORAES, Antônio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 9 Ed. São Paulo, Editora Linotec, 2003.
GIL, Antônio Carlos, **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 5ª Ed. São Paulo, Editora Atlas, 2010.

GUIMARÃES, João Carlos Siqueira**, Roteiro de Legislação Trabalhista**. 5ª Ed. São Paulo, Editora Linotec, 2007.

LAZZARESCHI, Noêmia. **Sociologia do Trabalho.** Curitiba: IESDE Brasil S.A. ,2009.
MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Cientifica**. 7 Ed. São Paulo, Editora Atlas, 2010.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998.

ROGÉRIO MARINHO. **Modernização das Leis Trabalhistas: o Brasil pronto para o futuro**. Petrópolis, RJ: DP et Alii; De Petrus Editora. 2018

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de direito do Trabalho: Teoria e Questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Nexo Jornal – **Como Nasceram as Leis Trabalhistas que o Governo quer flexibilizar.** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/05/Como-nasceram-as-leis-trabalhistas-que-governo-quer-flexibilizar>; Acesso em 16/04/2018.

Jus Brasil – **História da Criação da CLT**. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>; Acesso em 20/03/2018.

Migalhas – **A nova Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista**. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI267633,21048-A+nova+lei+da+terceirizacao+e+a+reforma+trabalhista>; Acesso em 22/04/2018.

UOL Economia - **Reforma Trabalhista**. Disponível em:<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/11/ferias-horario-e-almoco-entenda-12-pontos-da-reforma-trabalhista.htm>; Acesso em 22/04/2018.

Jus Brasil – **Crise econômica e Reforma Trabalhista: A flexibilização as condições de trabalho e os direitos já conquistados pelos trabalhadores.** Disponível em: https://suellendf.jusbrasil.com.br/artigos/382845441/crise-economica-e-reforma-trabalhista-a-flexibilizacao-das-condicoes-de-trabalho-e-os-direitos-ja-conquistados-pelos-trabalhadores>; Acesso em 02/05/2018.

Guia Trabalhista - **Contrato de Trabalho Intermitente**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/contrato-de-trabalho-intermitente.htm> Acesso em 02/05/2018.

Consultor Jurídico **– Trabalho Intermitente: Novo Conceito de Vínculo de Emprego** Disponível em**: <**https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2> Acesso em 02/05/2018.

Dieese - **Texto Síntese: Reforma Trabalhista.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhistaSintese.pdf>; Acesso em 25/04/2018.

Notícias R7 – **Mais da metade dos empresários afirma que Reforma Trabalhista vai aumentar oferta de vagas no país.** Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/mais-da-metade-dos-empresarios-afirma-que-reforma-trabalhista-vai-aumentar-oferta-de-vagas-no-pais-23092016> Acesso em 22/04/2018.

Jornal Nacional – **Dilma desiste da Reforma Trabalhista após reações das centrais sindicais.** Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2016/02/dilma-desiste-da-reforma-trabalhista-apos-reacoes-das-centrais-sindicais.html>; Acesso em 22/04/2018.

EL PAÍS BRASIL - **A Reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html>; Acesso em 22/04/2018.

Jus Brasil –**Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91972/constituicao-da-republica-federativa-do-brasil-1988>; Acesso em 02/05/2018

Planalto – **Presidência da República: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>; Acesso em 12/05/2018.

G1 Economia – **Nova Lei Trabalhista entra em vigor no sábado, veja as principais mudanças.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-trabalhista-entra-em-vigor-no-sabado-veja-as-principais-mudancas.ghtml>; Acesso em 18/05/2018

Sebrae – **Cartilha Reforma Trabalhista.** Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RJ/Anexos/Cartilha%20Reforma%20Trabalhista.pdf; Acesso em 10/09/2018.

APÊNDICE

Questionário para entrevista aos Trabalhadores da Região de Paulínia

Idade: ☐ 16 a 30 anos ☐ 31 a 50 anos ☐ acima 51 anos.

Nível de Escolaridade: ☐ Fundamental ☐ Médio ☐ Superior ☐ Pós Graduação

1. Está trabalhando atualmente?

☐ Sim ☐ Não

2. Ramo de Atividade?

☐ Comercio ☐ Indústria ☐ Serviços

3. Tem conhecimento da Reforma Trabalhista?

☐ Sim ☐ Não

4. Foi afetado de alguma forma pela Reforma Trabalhista?

☐ Sim ☐ Não

5. Sente-se seguro com atual Lei da Reforma Trabalhista?

☐ Sim ☐ Não

6. Em relação ao Contrato Intermitente

☐ Favorável ☐ Desfavorável

7. Referente a Terceirização

☐ Favorável ☐ Desfavorável

8. Sobre Acordos Coletivos

8. a) Divisão das Férias

☐ Favorável ☐ Desfavorável

8. b) Jornada de Trabalho

☐ Favorável ☐ Desfavorável

8. c) Rescisão Contratual

☐ Favorável ☐ Desfavorável

8. d) Contribuição Sindical

☐ Favorável ☐ Desfavorável

8. e) Intervalo Intrajornada

☐ Favorável ☐ Desfavorável

ANEXOS

ANEXO (A)

Sumário

Introdução	3	Demissão por acordo mútuo	9
Horas extras	4	Contrato de trabalho intermitente	10
Multa pela falta de registro de empregado	4	Terceirização	11
Depósito recursal	5	Trabalho remoto (*home office*) ou "teletrabalho"	11
Compensação de horas extras	5	Arbitragem	12
Banco de horas	6	Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	12
Trabalho autônomo	6	Prevalência do acordado sobre o legislado	13
Férias	7	Remuneração	13
Horas *in itinere*	7	Homologação da rescisão pelo sindicato	14
Contrato de trabalho por tempo parcial	8	Contribuição sindical	14
Jornada 12 X 36	8	Outros tópicos importantes	15
Redução do intervalo intrajornada	9	*Gestantes e lactantes*	
		Indenização por danos morais	
		Danos extrapatrimoniais - parâmetros de sentença	

Introdução

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, apresentou inúmeras alterações nas relações de trabalho, bem como regulamentou temas de extrema relevância. Trata-se de um instrumento que representa um avanço para a modernização trabalhista no Brasil, ainda que sujeito a aperfeiçoamentos. O objetivo da presente cartilha desenvolvida pelo CRCRJ, Sebrae/RJ e Sescon-RJ é disseminar as principais alterações e regras já em vigor. A seguir, apresentamos as principais modificações promovidas pela Lei, bem como outros aspectos previstos na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, e seus impactos para os pequenos negócios.

Medida Provisória nº 808/2017

Cabe ressaltar que a Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, a qual alterou alguns pontos da Lei nº 13. 467/2017, ainda será apreciada pelo Congresso Nacional no ano de 2018, o que poderá ocasionar novas mudanças às regras atualmente em vigor.

O que muda para as pequenas empresas?

Não há na reforma uma distinção entre portes de empresas, salvo alguns tópicos, como o depósito recursal e a diminuição do valor da multa administrativa, os quais preveem o tratamento diferenciado específico para as MPE. Mas, o que resulta de mais proveitoso para quem é responsável por um pequeno negócio é a flexibilização de forma.

O modelo de contrato era muito rígido e universal. Assim, uma grande empresa possuía mais recursos para se ajustar a regras não tão favoráveis, ao passo que o pequeno empreendedor era muito mais sensível a essas exigências.

De modo geral, a flexibilização concede aos pequenos negócios maiores possibilidades de conferir eficiência à gestão a partir da força de trabalho.

» Introdução
» Horas extras
» Multa pela falta de registro de empregado
» Depósito recursal
» Compensação de horas extras
» Banco de horas
» Trabalho autônomo
» Férias
» Horas *in itinere*
» Contrato de trabalho por tempo parcial
» Jornada 12X36
» Redução do intervalo intrajornada
» Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente
» Terceirização
» Trabalho remoto (*home office*) ou teletrabalho
» Arbitragem
» Livre estipulação das regras do contrato de trabalho
» Prevalência do acordado sobre o legislado
» Remuneração
» Homologação da rescisão pelo sindicato
» Contribuição sindical
» Outros tópicos importantes

HORAS EXTRAS

ANTES

Devidas horas extras pelo tempo que o empregado permanecia à disposição do empregador.

ATUALMENTE

Não será considerada hora extra quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para:

1. práticas religiosas
2. descanso
3. lazer
4. estudo
5. alimentação
6. atividades de relacionamento social
7. higiene pessoal
8. troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Possível aumento da produtividade por hora trabalhada.

MULTA PELA FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO

ANTES

A CLT previa que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a um salário regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. Ainda sujeitava a empresa, nas demais infrações referentes ao registro de empregados (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador), à multa de valor igual à metade do salário mínimo regional, a qual seria aplicada em dobro, no caso de reincidência.

ATUALMENTE

A reforma mantém a ausência de registro do empregado como infração sujeita a multa, mas altera o seu valor para R$ 3.000 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, e explicita que essa infração constitui exceção à dupla visita (art. 627 da CLT).

Inova para estabelecer que, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R$ 800 por empregado não registrado.

Acrescenta, ainda, que na hipótese de não serem informados outros dados do empregado (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único da CLT) o empregador ficará sujeito a multa de R$ 600 por empregado prejudicado (art. 47 e 47-A da CLT).

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Aplicação do tratamento diferenciado com benefício para as microempresas, em relação ao valor da multa.

DEPÓSITO RECURSAL

ANTES

A CLT determinava que a correção do depósito recursal feito na conta vinculada ao FGTS do empregado seria realizada com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização, com juros de 3% ao ano.

ATUALMENTE

Registra expressamente na própria CLT que o depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. Acrescenta que o valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e que são isentos os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Menos custos para recorrer.

COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

ANTES

Compensação mediante acordo escrito e limitada ao período de uma semana.

ATUALMENTE

Compensação por acordo individual (tácito ou expresso), dentro do mesmo mês.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior flexibilização na gestão do funcionário, de acordo com a demanda atual da empresa.

» Introdução
» Horas extras
» Multa pela falta de registro de empregado
» Depósito recursal
» Compensação de horas extras
» Banco de horas
» Trabalho autônomo
» Férias
» Horas *in itinere*
» Contrato de trabalho por tempo parcial
» Jornada 12X36
» Redução do intervalo intrajornada
» Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente
» Terceirização
» Trabalho remoto (*home office*) ou teletrabalho
» Arbitragem
» Livre estipulação das regras do contrato de trabalho
» Prevalência do acordado sobre o legislado
» Remuneração
» Homologação da rescisão pelo sindicato
» Contribuição sindical
» Outros tópicos importantes

BANCO DE HORAS

ANTES

Obrigatória negociação com o sindicato, limitado o acordo a um período de no máximo 12 meses.

ATUALMENTE

Novas regras, a saber:

1. Negociação por acordo individual firmado por escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de seis meses para gozo (repouso) ou pagamento das horas excedentes.
2. Negociação com sindicato permanece quando o período de vigência do banco de horas for entre sete e 12 meses.
3. Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas.
4. Devido apenas o adicional quando a compensação não atender às exigências legais e desde que não ultrapassada a duração máxima semanal.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Empresas e profissionais podem negociar diretamente quando e como preferem que seja feita a compensação das horas extras.

TRABALHO AUTÔNOMO

ANTES

Sem previsão específica na legislação.

ATUALMENTE

A Medida Provisória nº 808/2017 estabelece que é vedada cláusula de exclusividade nesse tipo de contrato.

Sem a cláusula de exclusividade, um profissional autônomo que trabalha para apenas uma empresa teria vínculo empregatício? Não. A Medida Provisória determina que trabalhar para apenas uma empresa não gera vínculo empregatício.

É importante lembrar que o profissional autônomo não é empregado e, portanto, não cumprirá as mesmas regras dos demais, como controle de horários e subordinação.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior flexibilidade nas contratações.

» Introdução
» Horas extras
» Multa pela falta de registro de empregado
» Depósito recursal
» Compensação de horas extras
» Banco de horas
» Trabalho autônomo
» Férias
» Horas *in itinere*
» Contrato de trabalho por tempo parcial
» Jornada 12X36
» Redução do intervalo intrajornada
» Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente
» Terceirização
» Trabalho remoto (*home office*) ou teletrabalho
» Arbitragem
» Livre estipulação das regras do contrato de trabalho
» Prevalência do acordado sobre o legislado
» Remuneração
» Homologação da rescisão pelo sindicato
» Contribuição sindical
» Outros tópicos importantes

FÉRIAS

ANTES

Fracionamento das férias era limitado a casos excepcionais, no máximo em dois períodos, dos quais nenhum poderia ser inferior a 10 dias, não sendo permitido o fracionamento para empregados menores de 18 ou maiores de 50 anos.

ATUALMENTE

Férias poderão ser fracionadas em até três períodos.

1. Pelo menos um dos períodos de gozo de, no mínimo, 14 dias corridos, e nenhum período inferior a cinco dias corridos.
2. Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias.
3. Vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Períodos menores de férias fracionados durante o ano podem reduzir o impacto da ausência de um profissional, principalmente nos pequenos negócios que têm um número reduzido de funcionários.

HORAS *IN ITINERE*

(TEMPO DE DESLOCAMENTO DO FUNCIONÁRIO COM TRANSPORTE FRETADO PELA EMPRESA)

ANTES

Devidas horas *in itinere* no percurso até o local de trabalho quando de difícil acesso (não servido por transporte público) e com fornecimento de transporte pelo empregador.

ATUALMENTE

Não são mais devidas horas *in itinere*.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Diminuição do custo para o empreendedor.

» Introdução
» Horas extras
» Multa pela falta de registro de empregado
» Depósito recursal
» Compensação de horas extras
» Banco de horas
» Trabalho autônomo
» Férias
» Horas *in itinere*
» Contrato de trabalho por tempo parcial
» Jornada 12X36
» Redução do intervalo intrajornada
» Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente
» Terceirização
» Trabalho remoto (*home office*) ou teletrabalho
» Arbitragem
» Livre estipulação das regras do contrato de trabalho
» Prevalência do acordado sobre o legislado
» Remuneração
» Homologação da rescisão pelo sindicato
» Contribuição sindical
» Outros tópicos importantes

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL *(PART TIME JOB)*

ANTES

Contratação era limitada a 25 horas semanais, não sendo permitida realização de horas extras. Direito às férias variava de acordo com o número de horas trabalhadas e não se podia vender parte das férias.

ATUALMENTE

Novas regras, a saber:

1. Contratação por até 30 horas semanais, sendo proibido o trabalho extraordinário; ou
2. Contratação por até 26 horas semanais, com limite de até seis horas extras ou suplementares (pré-contratadas) semanais.
3. Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral, com possibilidade de "venda" de até 1/3 do período de gozo das férias.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A flexibilização da jornada de trabalho aumenta a possibilidade de contratação de funcionários para uma jornada reduzida, pagando-se um salário proporcional, uma vez que para os pequenos negócios nem toda função exige a dedicação por 44 horas.

JORNADA 12 X 36*

ANTES

Era possível mediante negociação com o sindicato.

ATUALMENTE

De acordo com a Medida Provisória nº 808/2017 esse tipo de jornada só poderá ser negociada em convenção ou acordo coletivo, com exceção do setor de saúde.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Na prática os empreendedores ganham maior segurança jurídica contra questionamentos na Justiça.

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA*
(HORÁRIO DE ALMOÇO)

ANTES
No caso de empregados com jornada igual ou superior a seis horas diárias, o intervalo intrajornada poderia ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho em acordos coletivos.

ATUALMENTE
Intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação com o sindicato através de acordo coletivo, ou de maneira individual com empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (equivalente atualmente a R$ 11.062,62), sempre respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Os funcionários podem optar por fazer apenas 30 minutos de intervalo no almoço, reduzindo a jornada diária.

DEMISSÃO POR ACORDO MÚTUO

ANTES
Inexistência de previsão legal.

ATUALMENTE
Mútuo acordo para rescisão do contrato de trabalho, no qual o empregado terá direito a:

1. 50% do aviso prévio
2. 20% de multa sobre o saldo do FGTS
3. Levantar 80% do saldo do FGTS
4. Demais verbas trabalhistas (13º, férias etc)
5. Sem direito ao seguro-desemprego

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

O empregado e o empregador podem decidir, em comum acordo, encerrar o contrato de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE*

ANTES
Não havia previsão legal.

ATUALMENTE
Este tipo de contrato de trabalho fica regulamentado.
Na prática esse modelo de contrato pode ser utilizado, por exemplo, por bares e restaurantes que podem fixar este tipo de trabalho com garçons, cozinheiros e seguranças que atuarem nos períodos com maior público. Outro exemplo são lojas de varejo que podem fixar contrato com vendedores para trabalharem em datas cujo movimento do comércio é maior (Dia das Mães, Natal etc.).
Suas principais características são:

1. Trabalho que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade;
2. Empregado pode prestar serviços para vários empregadores;
3. Empregado deve ser convocado três dias antes do início da prestação dos serviços e terá o prazo de 24 horas* para aceitar ou não, não podendo a recusa ser considerada como insubordinação.
4. No período trabalhado serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas de qualquer contrato de trabalho, inclusive quanto ao valor da hora de trabalho a ser paga, que deverá ser igual à dos demais trabalhadores;
5. No término da prestação dos serviços, o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado;
6. Nenhum pagamento é devido no período de inatividade.

NOTA DE ESCLARECIMENTO
Qual a diferença entre o trabalho intermitente e o trabalho temporário?
O trabalho intermitente é remunerado por período trabalhado e não de forma contínua, em forma de salário mensal. Por exemplo, no trabalho intermitente, o funcionário pode trabalhar duas semanas, sair da empresa e voltar 15 dias depois. Atualmente, ele recebe por dia ou horas trabalhadas e não um salário mensal. Já o trabalho temporário tem salário mensal.

O contrato temporário pode ser de até seis meses, podendo ser prorrogado por mais três meses. Atualmente, após o término do contrato o trabalhador temporário só poderá prestar novamente o mesmo serviço à empresa após três meses de intervalo.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Será possível contratar um profissional para trabalhar esporadicamente, em período de sazonalidade, por exemplo, e remunerá-lo apenas pelo tempo de prestação do serviço.

** Pontos alterados pela Medida Provisória nº 808/2017:*
** Prevê que a penalidade **por descumprimento de cláusula contratual** seja estipulada no momento da assinatura do contrato.*
** Criada uma quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontratação como intermitente. A Medida Provisória nº 808/2017, válida até dezembro de 2020.*
** Será permitido ao trabalhador de contrato intermitente movimentar 80% da conta do FGTS, mas isso não dá acesso ao seguro-desemprego.*
** O pagamento da remuneração pelo trabalho e das **verbas rescisórias** deve ser feito, no máximo, a cada 30 (trinta) dias.*

TERCEIRIZAÇÃO

ANTES

A Lei nº 6.019/1974, já havia sido alterada pela 13.419/2017, permitindo a terceirização de qualquer atividade exercida pela empresa, e não apenas das atividades secundárias.

ATUALMENTE

Está autorizada a terceirização de todas as atividades, inclusive da atividade principal da empresa contratante, desde que a contratação seja feita através de uma empresa prestadora de serviços.

São assegurados aos terceirizados os mesmos direitos dos empregados da contratante, quanto à alimentação (quando oferecida em refeitórios), serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, treinamento adequado fornecido pela contratada quando a atividade o exigir.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A empresa que contrata uma empresa terceirizada não pode exigir o cumprimento de horas de trabalho nem a presença constante de seus trabalhadores em suas dependências.

Entre os benefícios para a empresa estão:

- aumento da qualificação técnica dos profissionais que antes não poderiam ser contratados pelos pequenos e médios empreendedores.

- redução de custos, se comparados com a contratação regular.

NOTA: O fenômeno da "pejotização" ainda é considerado ilegal, por este motivo é importante observar as regras de contratação dos profissionais tercerizados.

TRABALHO REMOTO (*HOME OFFICE*) OU "TELETRABALHO"

ANTES

Não havia previsão legal.

ATUALMENTE

O contrato deve ser por escrito e o trabalho predominantemente fora das dependências do empregador.

1. Responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas feitas pelo empregado a ser definida no contrato escrito.
2. Possível a mudança de sistema presencial para *home office* e vice-versa por mútuo acordo. Ou, no caso de mudança do sistema de home office para presencial, por imposição do empregador.
3. Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. Empregados em *home office* não têm direito a horas extras.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior satisfação pessoal do empregado e consequente aumento na produtividade.

O contrato de trabalho deve esgotar todas as possíveis dúvidas na relação entre funcionário e empresa, inclusive gastos com internet e manutenção de equipamentos, evitando o risco de possíveis processos no futuro.

ARBITRAGEM

ANTES

A Justiça Trabalhista considerava como nula a Cláusula de Compromisso Arbitral.

ATUALMENTE

A Cláusula de Compromisso Arbitral pode ser incluída no contrato de trabalho de empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (**equivalentes atualmente** à R$11.062,62).

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A inserção da Cláusula confere maior agilidade na resolução de conflitos trabalhistas.

LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO

ANTES

A vontade das partes (autonomia da vontade) era limitada pelas regras presentes na CLT.

ATUALMENTE

Aqueles empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (**equivalentes atualmente** à R$ 11.062,62) poderão estipular livremente condições contratuais, sempre respeitando as orientações da lei (artigo 611-A da CLT).

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A nova regra facilita a contratação pelos pequenos negócios de executivos corporativos.

PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO

ANTES
Acordos e convenções não poderiam ser contrários à lei.

ATUALMENTE
Acordos e convenções se sobrepõem à lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista (por exemplo, salário mínimo, aviso prévio, FGTS etc.)

1. Norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa.
2. Discrimina direitos que podem se sobrepor à lei, por exemplo: pacto quanto à jornada de trabalho (observados os limites constitucionais), banco de horas anual, intervalo intrajornada respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, dentre outros.
3. Discrimina direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos (normas de identificação profissional, seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, salário mínimo, dentre outros).

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior possibilidade de customização dos acordos de trabalho, diretamente entre o funcionário e a empresa ou com o sindicato.

REMUNERAÇÃO

ANTES
Integravam o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

ATUALMENTE
As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a 50% da remuneração mensal, o auxílio-alimentação (vedado o seu pagamento em dinheiro), as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.
Nota: consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (MP 808/2017).

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Com as novas regras, comissões e bônus por desempenho (observados os efeitos legais) adquirem um valor ainda maior para o funcionário e podem ser usados como mecanismo de motivação para a empresa alcançar os resultados esperados no período.

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO PELO SINDICATO

ANTES
O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só era considerado válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

ATUALMENTE
Após a alteração da legislação, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, quer pelo sindicato, quer pela autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, independentemente do tempo de serviço do empregado.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Simplifica o processo de desligamento, além de contribuir para o recebimento mais célere da indenização pelo funcionário.

Deve-se, contudo, atentar para a condição do trabalhador em compreender as regras de cálculo das verbas indenizatórias e, contribuir para sua percepção de que todos os seus direitos estão sendo atendidos pela empresa.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

ANTES
A contribuição sindical era obrigatória e equivalente a um dia de salário por ano.

ATUALMENTE
A contribuição sindical da empresa, dos autônomos e dos profissionais liberais também será opcional.
Já as contribuições sindicais dos empregados passarão a ser voluntárias, mediante autorização expressa do empregado.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

As MPE optantes pelo Simples Nacional já eram dispensadas da contribuição.

» Introdução
» Horas extras
» Multa pela falta de registro de empregado
» Depósito recursal
» Compensação de horas extras
» Banco de horas
» Trabalho autônomo
» Férias
» Horas *in itinere*
» Contrato de trabalho por tempo parcial
» Jornada 12X36
» Redução do intervalo intrajornada
» Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente
» Terceirização
» Trabalho remoto (*home office*) ou teletrabalho
» Arbitragem
» Livre estipulação das regras do contrato de trabalho
» Prevalência do acordado sobre o legislado
» Remuneração
» Homologação da rescisão pelo sindicato
» Contribuição sindical
» Outros tópicos importantes

OUTROS TÓPICOS IMPORTANTES

Gestantes e lactantes

ANTES
Proibidas de trabalhar em local insalubre, independente do tipo de exposição.

ATUALMENTE
Proíbe o trabalho em ambiente insalubre, salvo em ambientes de grau médio ou mínimo e desde que a gestante apresente um atestado emitido por médico de sua confiança, liberando o serviço. As lactantes, no entanto, ficam sob a regra prevista inicialmente pela lei da reforma.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

O empreendedor poderá planejar, junto com a colaboradora e com o medico de apoio à empresa, as melhores práticas no ambiente de trabalho.

Indenização por danos morais

Vincula a indenização ao teto do INSS, entre três e 50 vezes esse limite, a depender da gravidade do dano.

Danos extrapatrimoniais - parâmetros de sentença

ANTES
Não havia previsão legal de condenação do reclamante (empregado) a honorários de sucumbência ou a indenização ao empregador.

ATUALMENTE
Será facultado ao juiz da causa fixar condenação ao reclamante, na proporcionalidade do pedido que não puder ser comprovado por ele, ou se o pedido for de natureza falsa ou fraudulenta.

IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

O empreendedor terá maior segurança jurídica para fazer as suas defesas nas reclamações trabalhistas.

Fontes: Planalto, CNI, Endeavor

Parceria: CRCRJ sescon RIO DE JANEIRO
SEBRAE
/sebraerj
Especialistas em pequenos negócios.
0800 570 0800 | www.sebraerj.com.br

ANEXO B

ANEXO C

Paulínia, 15 setembro de 2018

Oficio

Ao Administrador Rodo Shopping Paulínia

Assunto: Pesquisa Acadêmica Sobre Reforma Trabalhista

Viemos através deste oficio solicitar sua autorização para o uso do espaço, no dia 15, de setembro de 2018, a partir da 10:00 hrs, para realização de pesquisa acadêmica, através de entrevista a população em geral frequentes no local, na presente data.

Sem mais para o momento, agradecemos a atenção

Assinatura do Representante do Grupo

Assinatura do Administrador