



RITA FARIAS DA SILVA

**ANÁLISE COMPARATIVA SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA – LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DOS
ADVOGADOS TRABALHISTAS DO MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ
PESQUISA DE CAMPO.**

**Ji-Paraná
2019**

RITA FARIAS DA SILVA

**ANÁLISE COMPARATIVA SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA – LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DOS
ADVOGADOS TRABALHISTAS DO MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ
PESQUISA DE CAMPO.**

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

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

**Ji-Paraná
2019**

S586a

Silva, Rita Farias da

Análise comparativa sobre as principais mudanças na legislação trabalhista – Lei 13.467/2017 sob a ótica dos advogados trabalhistas do município de Ji-Paraná pesquisa de campo / Rita Farias da Silva. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019.

27 p. il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Ciências Contábeis, Ji-Paraná, 2019.

Orientador: Prof^a. Esp. Silvia Masson Trescher de Souza

1. Reforma. 2. Legislação. 3. Proteção. I. Souza, Silvia Masson Trescher de. II. Análise comparativa sobre as principais mudanças na legislação trabalhista – Lei 13.467/2017 sob a ótica dos advogados trabalhistas do município de Ji-Paraná pesquisa de campo.

CDU 349.2

RITA FARIAS DA SILVA

**ANÁLISE COMPARATIVA SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA – LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DOS
ADVOGADOS TRABALHISTAS DO MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ
PESQUISA DE CAMPO.**

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

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

Ji-Paraná, Rondônia, _____ de _____ de 2019

Resultado: () Aprovado - () Reprovado – Nota final: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Esp. Silvia M. T. de Souza

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

Prof. Esp. Elias Caetano da Silva

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

Prof. Esp. Tanã R.L. Bassegio

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

ANÁLISE COMPARATIVA SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA – LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DOS ADVOGADOS TRABALHISTAS DO MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ PESQUISA DE CAMPO¹.

Rita Farias da Silva²
Sílvia Masson Trescher de Souza³

RESUMO: O objetivo deste artigo é apresentar a ótica dos advogados trabalhistas no que tange as mudanças na Legislação Trabalhista, visto que, existem diversas discordâncias e dúvidas quanto aos artigos modificados com a então Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, principalmente as questões que se refere a esses profissionais. A metodologia utilizada foi a indutiva, partindo do particular para o geral. A pesquisa quanto ao problema é de base qualitativa; e quanto aos objetivos é uma pesquisa explicativa. Quanto aos procedimentos técnicos utilizou-se da pesquisa bibliográfica, sendo utilizada também uma pesquisa de campo com aplicação de um questionário. A importância desse artigo para a sociedade esta no fato de analisarmos através do questionário aplicado, como tem sido a eficácia da Reforma nos processos trabalhistas e os seus benefícios e malefícios para ambas as partes interessadas. E após a aplicação do último questionário conclui-se que se tornou inegável e necessário às alterações da legislação, de forma que atenda as novas dinâmicas da sociedade, principalmente sobre os direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Reforma. Legislação. Proteção.

COMPARATIVE ANALYSIS ON THE MAIN CHANGES IN LABOR LAW - LAW 13.467 / 2017 UNDER THE OPTICS OF LABOR LAWYERS OF THE MUNICIPALITY OF JI-PARANÁ FIELD RESEARCH

ABSTRACT: The objective of this article is to present the view of labor lawyers regarding the changes in Labor Legislation, since there are several disagreements and doubts about the articles modified with the then Labor Reform occurred in 2017, mainly the questions that concerns these professionals.. The methodology used was the inductive one, starting from the particular to the general one. The research on the problem is qualitative in nature; and the objectives are an explanatory research. As for the technical procedures, a bibliographical research was used, and a field survey was also carried out with the application of a questionnaire. The importance of this article to society is that we analyze through the questionnaire applied, how has the effectiveness of the Reform in the labor process and its benefits and harms to both parties. And after applying the last questionnaire, it is concluded that it has become undeniable and necessary for changes in legislation, in order to meet the new dynamics of society, especially on labor rights.

Keywords: Reform. Legislation. Protection.

1. INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista teve aprovação no dia 26 de abril de 2016 pela Câmara dos Deputados através do Projeto de Lei 6.787/2016, ela veio para

¹ Artigo apresentado no curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário São Lucas, como Pré -requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob orientação da Profª Esp. Sílvia Masson Trescher de Souza. E-mail: silvia.souza@sao-lucas.edu.br

² Rita Farias da Silva. Acadêmica do 8º período de Ciências Contábeis do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2019. E-mail: hariewyuri@gmail.com

³ Sílvia Masson Trescher de Souza. Especialista em Ciências Contábeis. Professor do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná. E-mail: silviamtrescher@gmail.com

modificar vários dispositivos da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, e também rever alguns pontos específicos de outras leis e normas inerentes as relações de trabalho, onde a maioria deles eram mais favoráveis aos trabalhadores do que aos empregadores.

Entre alguns dos fundamentos da reforma, está a diminuição da proteção dos trabalhadores em relação aos seus empregadores, e sendo que, o primeiro sempre foi considerado como a parte mais fraca na relação de emprego, aumentando assim as garantias e liberdades das empresas nas relações trabalhistas.

Outra questão são as formas de contratação, ou seja, a possibilidade de contratos atípicos, o trabalho intermitente, o trabalho em tempo parcial e o trabalho autônomo, oferecendo às empresas mais alternativas para ajustar a sua continuidade operacional. Porém, isso poderá de certa forma precarizar o sistema trabalhista se considerarmos o impacto negativo dessa mudança na arrecadação fiscal e previdenciária se ela voltar para o lado da pejetização, que se dá pela abertura de uma empresa pela pessoa prestadora de serviços, com o intuito de reduzir os encargos trabalhistas remanescentes de mão de obra oferecida.

Embora ainda pouco discutido, outra preocupação é a limitação dos trabalhadores ao que deveria ser a Justiça do Trabalho, o que poderá vir a diminuir o acesso direto dos trabalhadores ao judiciário trabalhista, com condições que limitam a gratuidade e impõem penalidades a parte do processo perdedor da ação, seja ela tanto do trabalhador ou empregador. Entretanto, isso nos dá, uma sensação de igualdade, uma vez que os trabalhadores tendem a buscar os seus direitos tanto quanto os empregadores o fazem. Além destes fundamentos, a nova lei estabelece uma série de garantias e proteções às empresas, estabelecendo limites de forma a reduzir a cobrança de passivos trabalhistas.

Com isso toda essa modificação parece contrariar a ideia principal que culminou a legislação trabalhista no país, que visava uma maior proteção ao trabalhador que era visto como a parte mais frágil da relação de trabalho. Onde, na prática, reduzem de forma drástica os direitos do trabalhador e as suas relações de trabalhos vigorados no país desde a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Representando redução do principal papel do Estado que é a proteção ao trabalhador, podendo retroceder os fundamentos tanto legais políticos como os ideológicos que norteiam as relações entre Estado, capital e trabalho no país.

O objetivo principal deste trabalho é analisar as interpretações dos advogados trabalhistas em relação aos questionamentos sobre a Reforma Trabalhista de 2017 e a legislação anterior. Para isso buscou-se apresentar as principais mudanças impostas pela Reforma Trabalhista de 2017 em relação à legislação trabalhista anterior, aplicando aos profissionais advogados participantes um questionário contendo informações relativas às mudanças impostas na Reforma Trabalhista. E após poder analisar o resultado obtido com a aplicação do questionário sobre essas mudanças.

Como referência da teoria, buscou-se apresentar toda base de informação e conhecimento no assunto apresentado no presente artigo, comparando a legislação trabalhista em vigor até 2017 e aprovado no mesmo ano pela Lei 13.467.

Portanto, nem sempre as mudanças são aceitas da mesma forma por uma sociedade e se tratando de um assunto como a Reforma Trabalhista não é diferente, os dispositivos da CLT que sofreram alteração com a Reforma tem causado diversas interpretações pelos principais agentes envolvidos na questão: empresas, empregados, contadores, advogados e outros. Assuntos relacionados à constitucionalidade da Lei nº 13.467/2017 e à mediação ideológica na ratificação, compreensão e interpretação do novo diploma legal, vem sendo tema de debates em revistas, jornais, artigos e convenções nacionais dos profissionais da área jurídica. Por conta dessa diversidade de interpretação e compreensão sobre a Reforma Trabalhista, surge, por derradeiro, o seguinte questionamento aos profissionais da área do direito do trabalho, a ser desenvolvido na presente pesquisa: **Qual o entendimento dos profissionais advogados da área trabalhista sobre as mudanças advindas com a Lei 13.467/17 no município de Ji-Paraná?**

1.1 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a realização deste artigo foi necessário estudar os assuntos que norteiam o âmbito trabalhista por meio de uma revisão bibliográfica tendo como fonte de pesquisa a CLT, artigos e livros escritos por especialistas, bacharéis em direito e pós-graduados, familiarizados com as questões trabalhistas, em ambientes virtuais e físicos. Estes estudos bibliográficos serviram como base para a realização da pesquisa, que por meio de uma análise dos questionários aplicados a alguns

profissionais da área jurídica trabalhista, se delimitará a identificar as diversas interpretações relativas a alguns pontos da Reforma Trabalhista de 2017, em relação a legislação anterior. Esta pesquisa mostrará além do entendimento a interpretação que esses advogados da área trabalhista têm sobre a Reforma Trabalhista, e poderá identificar qual a opinião deles sobre os impactos dos efeitos da reforma sobre a sociedade. Contribuindo com a sociedade através da pesquisa na área trabalhista, disponibilizando ao público acadêmico e demais interessados, as diversas opiniões encontradas através dos questionários aplicados.

1.1.1 O trabalho na Antiguidade

Em nossa sociedade, o trabalho sempre foi motivo de orgulho, pois é através dele que se adquire a independência financeira. O trabalho nos traz diversos direitos morais que só se admitem a quem tem uma função econômica dentro da sociedade. Mas nem sempre foi assim.

Trabalho já foi sinônimo de escravidão, servidão e de falta de capacidade intelectual. Nos tempos antigos (Grécia e Roma, para sermos mais exatos), o trabalho era destinado aos que não tinham habilidades técnicas para exercer outras funções, como as políticas ou artísticas. Uma frase de Platão explica o que era o trabalho para um grego no século III a.c, por exemplo: “É próprio de um homem bem-nascido desprezar o trabalho”, isso queria dizer que o trabalho era para os pobres e não para os ricos. Naquela época, trabalhar não era uma boa ideia. Era fruto inclusive de debates filosóficos, como o de Aristóteles, que discutia se havia pessoas predestinadas para o trabalho e outras para a liberdade. Trabalhar era coisa de escravo, e ser escravo nunca é bom negócio. NAPOLITANO (2016, P. 06)

A ideia de que cumprir um papel no mundo trabalhista traz dignidade às pessoas só foi aparecer já em nossos tempos modernos, fruto das revoluções industriais que nos trouxeram um novo tipo de convivência social.

A partir do aumento da industrialização, era necessário buscar outro motivo além do sustento ou da vontade de Deus para o trabalho. A atividade laboral passa então a empregar valores morais e sociais aos que a exerciam, e consequentemente privar os que não trabalhavam desses mesmos valores. Passou-se também a viver uma nova relação entre as pessoas, com uma grande divisão: os que tinham meios econômicos de manter um empreendimento e os que tinham apenas sua força de trabalho como meio de garantir sua existência. Surgem assim as figuras do patrão e do empregado. SAMARA (2016, P. 42).

Em comparação a outras épocas, a sociedade evoluiu muito nos últimos séculos, embora ainda não tenhamos alcançado o patamar desejado de condições

de trabalho realmente satisfatória para ambas as partes. E sobre as condições precárias na qual os empregados eram submetidos no século XIX durante a Revolução Industrial.

As condições de vida de um operário no século XIX, seja na Inglaterra, berço da revolução industrial, ou em outros países europeus que seguiram o caminho da industrialização, eram degradantes. Estavam expostos à fome e aos mais diversos tipos de doenças (como a cólera e o tifo, personagens de grandes epidemias do século XIX) que encontravam terreno fértil em cidades recém (e mal) formadas, graças ao grande fluxo de trabalhadores vindos do campo em busca de uma nova forma de prover sua subsistência. (SAMARA (2016, P. 42)

E quando se trata das relações trabalhistas do século XIX, Napolitano (2016), descreve sobre as lutas entre as classes sociais e algumas das maneiras encontradas para acalmar os conflitos, ele ressalta que:

O visível desequilíbrio entre as partes da produção não demorou a causar conflitos. Visando equilibrar essa relação e acalmar os ânimos cada vez mais acirrados de sindicatos e outros movimentos trabalhistas que se uniam às classes pobres contra a classe burguesa liberal, os governos se organizaram para interromper o que poderia ser o crescimento de novos ideais revolucionários (o socialismo, por exemplo). Reivindicações foram sendo incorporadas de maneira paliativa para que tudo se mantivesse em funcionamento. NAPOLITANO (2016, P. 76).

E quanto aos dispositivos modificados que trata sobre a possibilidade de estender as 8(oito) horas diárias de trabalho, Samara (2016), descreve como era antes da constituição das leis trabalhistas em 1943:

“o operário encontrava tudo isso após uma jornada exaustiva de trabalho (por vezes, de 16 horas), em condições insalubres, que levavam a graves problemas físicos. Muitos trabalhadores com menos de 30 anos se tornavam inaptos para o trabalho graças a sequelas deixadas por anos de aspiração de pó de carvão, por exemplo,” SAMARA (2016, P. 54)

Todo esse contexto da história do desenvolvimento das relações de trabalho nos leva a perceber o retrocesso que as leis têm sofrido com essas mudanças.

1.1.2 Movimento Trabalhista no Brasil

As conquistas sociais hoje existentes no Brasil são tardias quando tratamos de relações trabalhistas, afinal a escravidão demorou pra ser desligada da cultura brasileira e o desenvolvimento da nossa indústria também se tornou tardia. Porém, já no final do século XIX, já se ouvia falar em movimentos no sentido de garantir avanços legais e de proteção ao trabalhador, como foi a Fundação da Liga Operária

no Rio de Janeiro e a lei que proibia o trabalho para menores de 12 anos. Entretanto, no começo do século XX já se estabelecia as primeiras normas trabalhistas, que hoje é conhecida como NR (Norma Regulamentadora), e alguns tipos de direito em relação aos acidentes de trabalho. Com isso, “o governo brasileiro passou a buscar o equilíbrio entre os elos que formavam a corrente do capital industrial a partir do governo Vargas, com a Constituição Federal de 1934” (NAPOLITANO, 2016, P. 88). Nela estavam previstos direitos trabalhistas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias remuneradas e assistência médica e sanitária. Nessa Constituição não se encontravam apenas as leis do trabalho, mas também ações sociais que devolveria um pouco de dignidade aos trabalhadores.

Em 1943, no dia 1º de maio, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo governo Getúlio Vargas. Este instituiu o Estado Novo, e ficou conhecido como o “pai dos pobres”. Muitos autores descrevem que nessa fase o país passava por grande desenvolvimento na sociedade e no setor industrial com isso aumentavam gradativamente as reivindicações também. Com isso, tornou-se necessário unificar as leis do trabalho. Para tanto, a CLT garantiu parte das demandas dos trabalhadores, e depois dela foram elaboradas leis e medidas que garantiram também 13º salário, adicional noturno, periculoso e insalubre e também o repouso semanal remunerado e muitas outras.

Enfim, quase todas essas medidas tomadas desde a CLT até a história recente, foram impulsionadas por momentos de tensão entre trabalhadores, governos e grandes corporações e esses direitos trabalhistas serviu como um anestésico funcional, ou seja, melhorar as condições do trabalho atenuando as sensações de desconforto e aumentando a sensação de proteção.

1.2 Reforma Trabalhista de 2017 e suas Mudanças

A CLT completa em 76(setenta e seis) anos em 2019, desde a promulgação em 1943 pelo Presidente Getúlio Vargas. E foi aprovada pela Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, através do Projeto de Lei PL 6.787/2016, a Lei 13.463/17.

Conforme Céspedes e Rocha (2018, P. 04):

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Ela modifica cerca de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que se encontravam ultrapassados, entendimento da maioria dos 81 senadores que aprovaram a Lei. “Ela revê pontos específicos de outras leis e derruba súmulas do TST que continham interpretações favoráveis e desfavoráveis aos trabalhadores” (GUEDES, MORAES, GUEDES, 2004, P. 119).

Alguns pontos tratados na legislação anterior como sendo falta gravíssima do trabalhador e digna de demissão por justa causa, como é o caso da embriaguez no trabalho, hoje podem ser considerados doença e pela reforma trabalhista deve ser tratado como tal.

A reforma trabalhista oferece a possibilidade de uma maior negociação nas relações de trabalho entre empresas e empregados, podendo se adequar melhor a realidade social e econômica de ambos.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) trouxe novidades, entre elas:

a) As regras de acordos coletivos podem prevalecer sobre a legislação; conforme Art. 611- quando “dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual;”

b) Os trabalhadores podem negociar jornadas de 12 horas e 36 horas de descanso:

Art. 611-A:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

c) O imposto sindical passa a ser voluntário;

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

d) A demissão por justa causa por embriaguez no trabalho, antes considerada falta gravíssima, hoje podem ser considerados doença e pela reforma trabalhista deve ser tratado como tal: “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: f) embriaguez habitual ou em serviço, [...]”.

Atualmente, a OMS (Organização Mundial de Saúde) define o alcoólatra como um bebedor excessivo, cuja dependência em relação ao álcool, é acompanhada por perturbações mentais, da saúde física, da relação com os outros e do comportamento social e econômico (HECKMANN, MAGALHÃES).

Novidades também quando da extinção contrato de trabalho acordado entre as partes, conforme,

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.

E ainda que:

§ 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.

Outra mudança não mais importante, mas relevante, advinda com a Lei nº 13.467, foi com o artigo 4º, § 2º, inciso VIII, que trata da troca de uniforme no início e no final do expediente, considerando que esses trabalhadores deveriam chegar mais cedo e sair mais tarde e esse tempo despendido considera-se como hora extra devida, contrariando a interpretação literal.

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.

§ 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:

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Também incluída pela reforma trabalhista, a prescrição intercorrente prevê a extinção, na fase de execução, de processos sem movimentação, pelo autor da cobrança, no prazo de dois anos, como consta no Art. 11-A da Reforma:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Ou seja, segundo essa nova regra que antes não havia previsão na CLT, o autor de um processo pode levar anos para ter direitos reconhecidos pela Justiça e ficar sem receber nada se não movimentá-lo, após a decisão, em busca de bens do devedor.

As horas “*in itinere*”, conceituada pela Súmula nº 90 do TST, como:

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.

Contudo a CLT em seu dispositivo reafirma o que diz a Súmula acima citada, quando diz que:

“em alguns casos, as horas e minutos gastos pelo trabalhador no deslocamento até o trabalho, e vice-versa, eram consideradas horas trabalhadas, e, assim, o acréscimo de horas na jornada, por conta do deslocamento, eram horas extraordinárias e deveriam ser acrescidas com o respectivo adicional.”

Pela reforma e suas alterações a empresa se isenta de pagar as horas “*in itinere*” ao empregado que utiliza ou não do transporte fornecido pelo empregador, vindo a tratar com isonomia os seus trabalhadores, ou seja, colocando a todos em situação de igualdade, conforme Lei 13.467/17.

§ 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.”

A compensação de jornada e do banco de horas é outro tema que tem causado polêmica e consequentes dúvidas tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores na aplicação desse ponto da Lei, pois existe uma diferença entre eles, que são:

Regime de Compensação de Jornada: Pelo que se entende, o regime de compensação de horas é aquele acréscimo de jornada em dias determinados para

descansar em dia também predeterminado. EX.:, aumenta a jornada durante a semana para folgar no sábado.

Regime de Banco de Horas: é quando o empregador ordena a prorrogação da jornada sem que exista um dia predeterminado para a compensação.

Com a reforma, o Banco de Horas pode ser “negociado” entre o empregado e o empregador para compensação em até 6 meses, pela regra da livre negociação. Já o regime de compensação de jornada pode também ser realizado por acordo individual, sendo escrito ou tácito, desde que compensado no mesmo mês, conforme Art. 59 da Lei 13.467/17.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (NR)

“Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Com relação ao intervalo intrajornada, conhecido como horário de almoço e descanso, as alterações promovidas pela reforma possibilita a redução do tempo mínimo desse horário de 1 hora para 30 minutos, no caso de trabalhos com jornada superior a 6 horas, mediante negociação coletiva, nos exatos termos do novo artigo 611-A, inciso III, da CLT.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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

Pela legislação anterior havia apenas duas formas de se reduzir esse tempo do intervalo intrajornada previsto no artigo 71, caput, e seu § 3º da CLT, quais sejam:

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

E no § 5º da CLT:

§ 5o O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1o poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

Outra questão é quanto ao pagamento, pela Lei anterior nos casos de não concessão ou concessão parcial do intervalo de almoço e repouso, implicaria o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal. E pela nova Lei, ficou estipulado que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo para repouso e alimentação implica o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, passando a ter natureza indenizatória, ou seja, não produz reflexos no salário e nem nas suas verbas, como no 13º salário e férias.

Esse dispositivo da reforma na opinião de algumas doutrinas vem infringir algumas normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, normas essas garantidas por ordem pública e, portanto, não poderiam ser negociadas.

E apesar de muitas discussões sobre o assunto e muita resistência por parte de sociólogos, economistas e demais defensores da classe trabalhadora, a legislação já se encontra em vigor e com o passar do tempo se verificará a eficácia da mesma.

2. Metodologia

Conforme a ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), “metodologia é uma palavra derivada de ‘método’, do Latim ‘methodus’ cujo significado é ‘caminho ou a via para a realização de algo’. Método é o processo para se atingir um determinado fim ou para se chegar ao conhecimento”. Para Santos (2007, P. 24) metodologia “é o campo em que se estudam os melhores métodos praticados em determinada área para a produção do conhecimento.”

O método utilizado nesta pesquisa foi o indutivo, partindo do particular para o geral, ou seja, partindo de dados particulares examinados através de questionário para uma concepção geral. Os métodos indutivos nos conduzem a conclusões prováveis ou, conforme Cervo e Bervian (1978, p.25), “pode-se afirmar que as premissas de um argumento indutivo correto sustentam ou atribuem certa verossimilhança à sua conclusão. Assim, quando as premissas são verdadeiras, o melhor que se pode dizer é que a sua conclusão é, provavelmente, verdadeira”.

2.1 Classificação da Pesquisa

A pesquisa foi classificada de três maneiras: a primeira com base na problemática, a segunda nos objetivos pretendidos, a terceira nos procedimentos adotados para pesquisa e por último a obtenção das informações.

2.2 Quanto ao Problema

A metodologia na qual foi sustentada essa pesquisa é de base qualitativa, tendo como objetivo analisar e apresentar os dados colhidos nas entrevistas realizadas no decorrer do trabalho. Para Godoy (1995, P. 23) “a abordagem qualitativa oferece três diferentes possibilidades de se realizar pesquisa: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia”.

2.3 Quanto aos Objetivos

Utilizou-se a pesquisa Explicativa, pois teve como objetivo esclarecer e comparar os dados obtidos.

Criar uma teoria aceitável a respeito de um fato ou fenômeno constitui a pesquisa explicativa. Esta se ocupa dos porquês de fatos/fenômenos que preenchem a realidade, isto é, com a identificação dos fatores que contribuem ou determinam a ocorrência, ou a maneira de ocorrer dos fatos e fenômenos. Não é demais afirmar que as informações mais importantes, componentes de várias ciências, são originárias deste tipo de pesquisa, já que visa aprofundar o conhecimento da realidade para além das aparências dos seus fenômenos. E, por natureza, envolve o pesquisador num nível também mais elevado de responsabilidade para com os resultados obtidos. (Santos, 2007, p.27).

Essa pesquisa estuda de modo mais aprofundado a realidade, porque explica o motivo, o porquê das coisas.

2.4 Procedimentos Técnicos

Como procedimento técnico utilizou-se da pesquisa bibliográfica em diversos livros, tanto físico como e-book, assim como em sites confiáveis da internet e revistas especializadas na área trabalhista.

Para Gil (2002, P. 72-73) “os procedimentos da pesquisa bibliográfica se definem mediante os seguintes passos: a) determinar os objetivos; b) elaborar um plano de trabalho; c) identificar as fontes, localizar as fontes e obter o material; d) ler o material e fazer apontamentos; e) confeccionar fichas; e f) redigir o trabalho”.

Além da pesquisa bibliográfica, foi utilizada também uma pesquisa de campo com aplicação de um questionário a alguns trabalhadores da iniciativa privada, para se apurar a visão dos mesmos sobre as mudanças na legislação trabalhista. Para Godoy (1995, P. 67) “questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito”. O questionário foi composto por 10 questões objetivas fechadas de múltipla escolha.

2.5 Coletas de Dados e Instrumentos

A elaboração do questionário buscará apresentar em cada questão a legislação trabalhista anterior e a nova, apresentando a mudança ocorrida. A coleta de dados será feita por questionário aplicado a uma amostra pequena, sendo feitos dentro do município de Ji-Paraná, e depois de respondidos as questões, as respostas serão analisadas. O questionário foi composto de 10 (dez) questões, toda de caráter objetiva.

Segundo Carvalho (2012, p. 192) “é a etapa que dará início a pesquisa propriamente dita, com a busca exaustiva dos dados, recorrendo-se aos tipos de pesquisa mais adequados ao tratamento científico do tema escolhido, bem como adequados ao nível do curso [...]”.

Conforme Carvalho (2012, p. 198) “o estudo de caso é um meio para coletar dados, preservando o caráter unitário do “objeto” a ser estudado.”

3 Apresentação e Análise dos Resultados

Este capítulo apresenta os dados coletados na pesquisa realizada com alguns profissionais da área trabalhista alcançados com a aplicação do questionário. Logo a seguir, apresenta-se a análise dos dados, a partir do método estabelecido e ao longo dela, analisando-se os resultados desta pesquisa.

Foram ao todo aplicados 23 questionários respondidos por advogados que atuam na área trabalhista em Ji-Paraná RO.

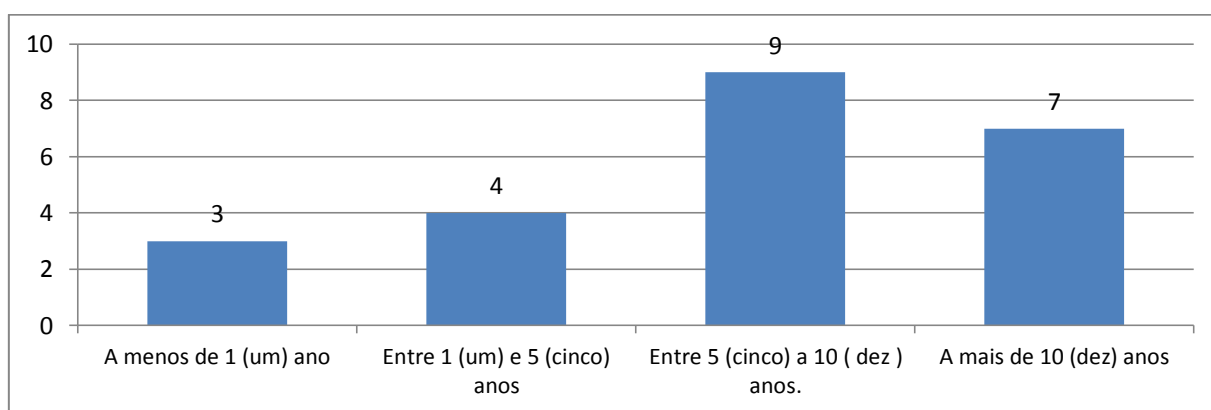


Gráfico 1: Tempo de atuação dos profissionais

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Para a análise do perfil dos entrevistados o questionário se compôs de 1 (uma) questão acerca da vida profissional dos entrevistados, sobre seu tempo de atuação como advogado trabalhista e as demais questões foram sobre a reforma trabalhista e suas mudanças.

A experiência profissional é de suma importância para a conclusão deste trabalho, uma vez que, as mudanças ocorridas na legislação ainda geram muitas dúvidas e diferentes interpretações, tanto na sociedade como no meio profissional, principalmente os profissionais que necessitam conhecimento profundo sobre a legislação e quanto mais experiência profissional mais propriedade pra falar sobre esse assunto.

Entre os participantes da pesquisa encontrou-se 3 (três) profissionais advogados que começaram a atuar depois da vigência da Reforma, embora não sendo descartada, essa minoria não conseguiria identificar o real impacto entre a Lei anterior e a que vigora no momento. Outros 4 (quatro) atuam entre um e cinco anos,

e 9(nove) participantes atuam entre 5(cinco) a 10(dez) anos e outros 7(sete) participantes há mais de 10(dez) anos estão no mercado de trabalho, conforme o gráfico 1.

A partir da análise do tempo de atuação de cada um dos advogados que participaram da pesquisa, faz-se necessário, indagá-los a cerca dos dispositivos modificados com a Reforma Trabalhista de 2017.

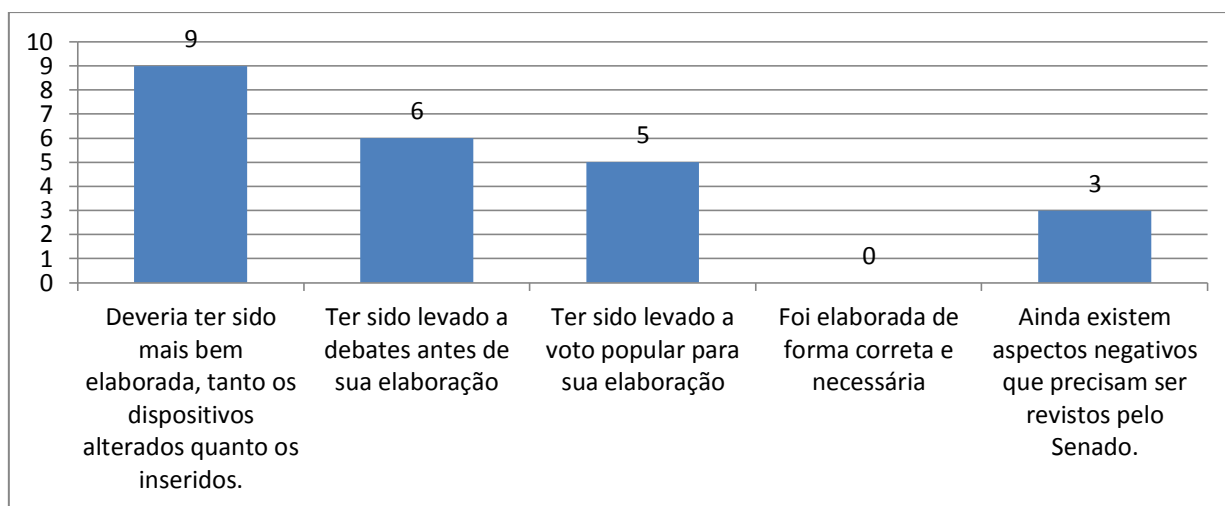


Gráfico 2: Sobre a elaboração e votação da Reforma

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Conforme gráfico 2(dois), o questionário perguntava aos participantes sobre sua opinião quanto a elaboração e votação da Reforma Trabalhista.

Para a pesquisa esse dado é importante porque a forma com que a Reforma foi tratada diante da sociedade em geral, nos ajuda a entender o grau de satisfação quanto aos dispositivos alterados e/ou implantados.

Nenhum dos participantes acredita que a Reforma tenha sido bem elaborada e de forma correta e necessária às necessidades da população, 3(três) deles acreditam que ainda existem aspectos negativos que precisariam ser revistos, 5(cinco) deles acham que precisaria ter sido levado a voto popular, 6(seis) deles acham que deveria ter sido levado a debates com vários grupos de profissionais, empresas, sindicatos e demais interessados e a sua maioria, no caso 9(nove), deveria ter sido mais bem elaborada pelo congresso, tanto os modificados quanto os inseridos. O que demonstra que a Reforma Trabalhista teve mudanças significativas para a população trabalhadora, e que não houve discussões concretas acerca das mudanças inseridas por essa legislação.

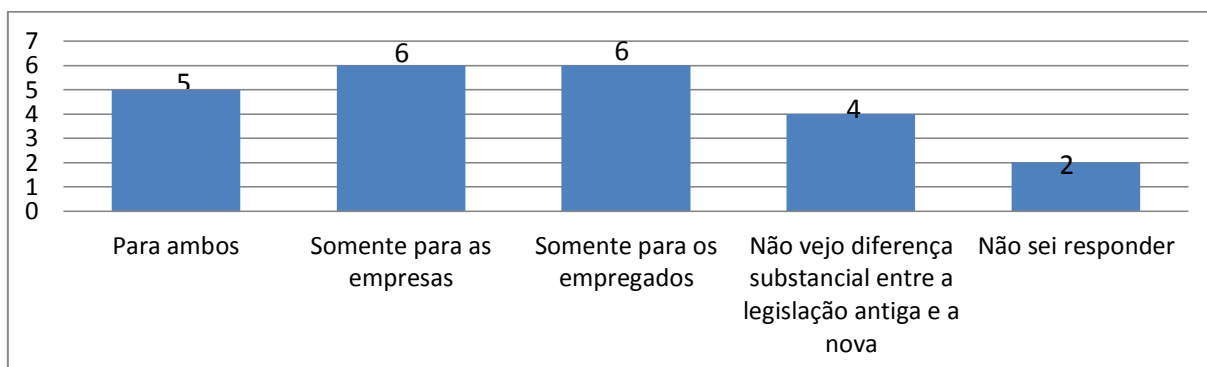


Gráfico 3: Alteração na Reforma sobre o fracionamento das Férias, é benéfico pra quem?

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Na legislação anterior, as férias de 30(trinta) dias poderiam ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não podia ser inferior a 10(dez) dias; e haveria também a possibilidade de receber em dinheiro um terço do período (10 dias).

Na nova legislação, segundo o artigo 143 é facultado ao empregado converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Então com base neste artigo, a cada período de férias, seja ele de 14(catorze) dias ou não, poderá converter um terço em abono pecuniário.

Exemplo: 6(seis) dias de férias = 4(quatro) dias de gozo e 2(dois) dias de abono pecuniário.

Conforme gráfico 3, foi questionado quem mais se beneficiaria com essa mudança (os empregados ou os empregadores), e dos 23(vinte e três) participantes, 5(cinco) responderam que ambos se beneficiariam, 6(seis) acham que seriam as empresas, outros 6(seis) que seriam somente os empregados, 4(quatro) não viram diferenças entre a legislação antiga e a nova, e apenas 2(dois) não souberam responder.

Nota-se que pelas respostas divergentes dos advogados, ainda não se tem claro um posicionamento acerca do assunto, possivelmente porque esta Reforma ainda não trouxe nenhum resultado claro, ou ainda não tiveram muitas causas nos pontos mais polêmicos da introdução da nova Lei.

Denotando a importância de debates acerca do assunto em todas as esferas, para realmente se ter uma posição clara, advindas de todas essas modificações introduzidas na CLT.

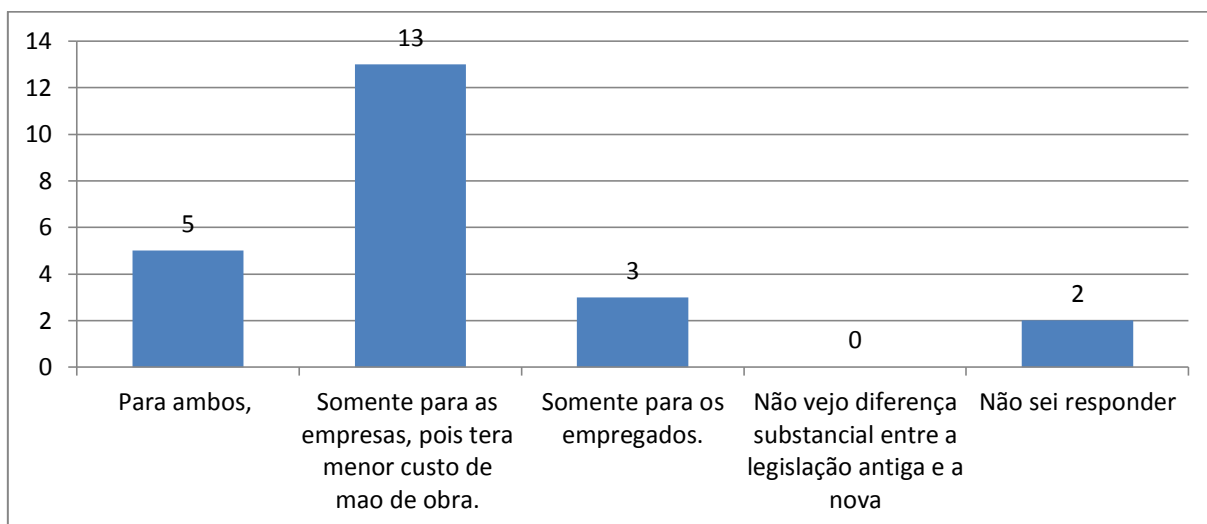


Gráfico 4: Remuneração por produtividade, quem mais se beneficia com isso?

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Na legislação anterior, a remuneração por produtividade não poderia ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo; e as comissões, gratificações, gorjetas e prêmios integrariam a essa remuneração.

Na nova legislação o pagamento do piso ou salário mínimo deixa de ser obrigatório no cálculo da remuneração por produtividade. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisarão fazer parte do salário.

No gráfico 4, foi questionado quem mais se beneficiaria com essa mudança das regras trabalhistas e dos participantes, 13(treze) responderam que seriam as empresas, 5(cinco) ambos seriam beneficiados, 3(três) somente os empregados, 2(dois) não souberam responder, e não houve quem não visse diferença entre a legislação nova e a antiga.

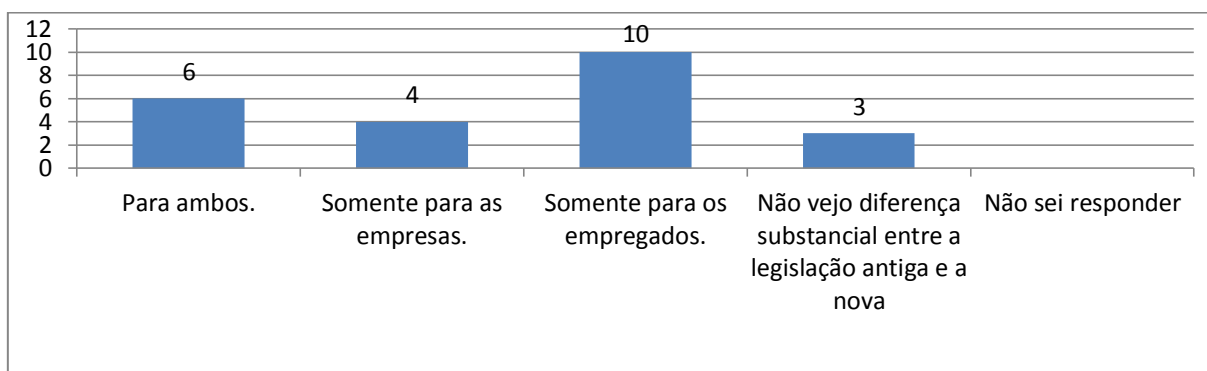


Gráfico 5: Possibilidade de Trabalho Intermitente, é benéfico pra quem?

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

A Lei anterior não contemplava o trabalho intermitente. Com a nova legislação o trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo em horas ou diária. E ele terá direito a férias, FGTS, previdência, décimo terceiro e salários proporcionais. No contrato, deverá estar definido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado para o trabalho, com no mínimo três dias corridos de antecedência; e no período de inatividade, poderá prestar serviços a outros contratantes.

Sobre um possível benefício, foi questionado aos participantes quem mais se beneficiaria com essa mudança, e dentre eles 6(seis) responderam que ambos seriam beneficiados, pois não terão vínculo e poderão organizar melhor suas agendas, outros 4(quatro) que seriam as empresas, pois além de não criar vínculo empregatício, terão a mão de obra somente quando existir demanda de trabalho, 10(dez) deles responderam que somente os empregados seriam beneficiados, pois poderão organizar melhor sua agenda e com isso aumentar sua remuneração, 3(três) dos participantes responderam que não viam diferenças entre a legislação nova e a anterior, e não houve entre os participantes quem não soubesse responder, conforme gráfico 5.

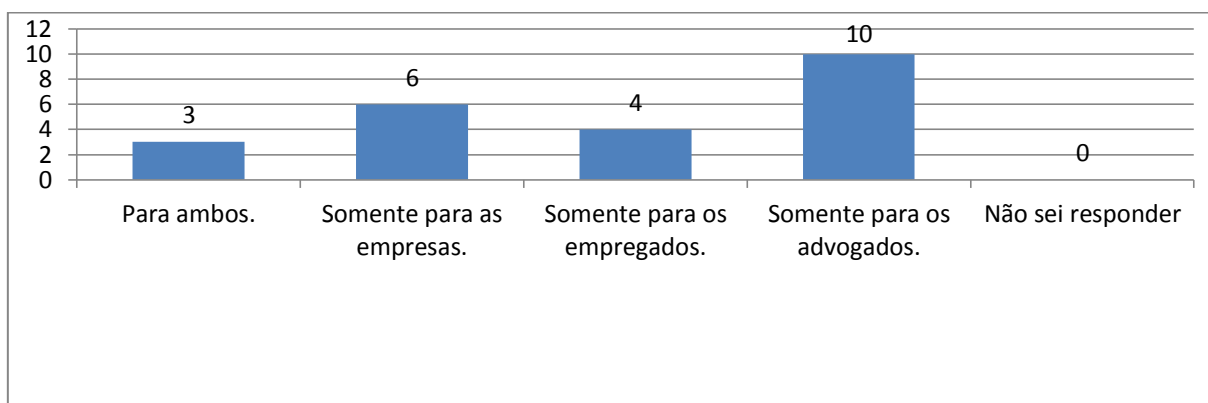


Gráfico 6: Honorários de sucumbência processual. Benefício ou Malefício?

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Com a Reforma houve a inserção dos honorários de sucumbência que determina ao vencido ressarcir o vencedor dos prejuízos da demanda, seja autor ou réu, não se origina da culpa, mas do risco de ter movido ação ou de tê-la resistido. O princípio dele se baseia na condenação proporcional, a sucumbência exige igualdade para com os litigantes, seja ele empregador ou empregado. Na Justiça do

trabalho os honorários serão de no “mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”

Sobre quem mais se beneficiaria com essa mudança, dos participantes 3(três) responderam que ambos seriam beneficiados, outros 6(seis) participantes responderam que seriam as empresas, outros 4(quatro) que seriam os empregados os beneficiados, 10(dez) deles responderam que seriam somente os advogados e não houve entre os participantes quem não soubesse responder, conforme gráfico 6.

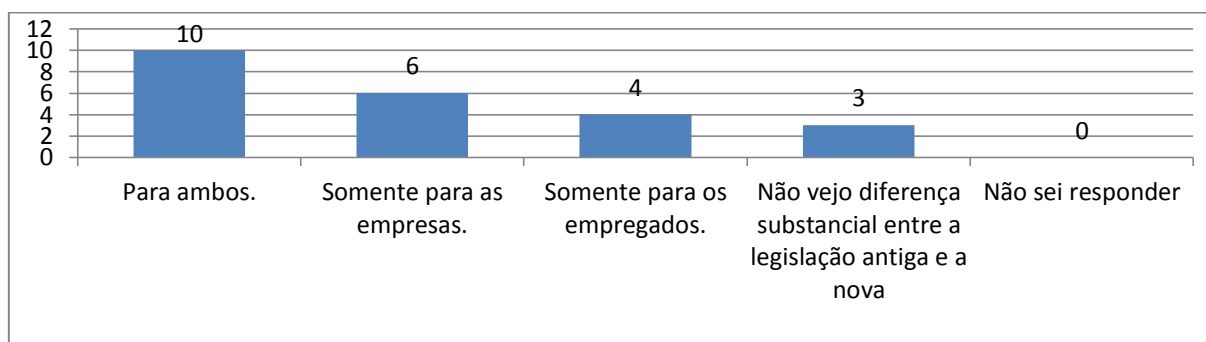


Gráfico 7: Rescisão do contrato de trabalho.

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Conforme o gráfico 7, nesta questão foi pedido aos advogados a opinião acerca de quem mais foi beneficiado com as alterações com relação a rescisão de contrato, na legislação anterior quando o trabalhador pedia demissão, não teria direito à multa de 40%(quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS, e nem a retirada do valor depositado na CEF. E em relação ao aviso prévio, a empresa poderia avisar o trabalhador sobre sua demissão com 30(trinta) dias de antecedência, para ele cumprir o prazo ou então ser indenizado pela empresa. Na nova legislação, o contrato de trabalho poderá ser encerrado de comum acordo, com pagamento de metade do aviso-prévio e metade da multa de 40%(quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80%(oitenta por cento) do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

De acordo com os participantes quem mais se beneficiaria com essa mudança, no gráfico 7, 10(dez) responderam que ambos seriam beneficiados, 6 (seis) seriam as empresas, 4(quatro) somente os empregados, 3(três) não viram diferença com a mudança e não houve quem não soubesse responder.

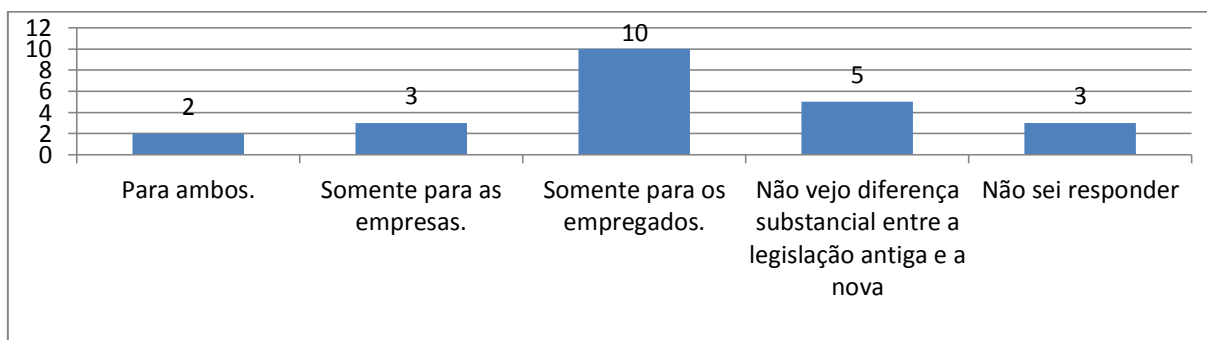


Gráfico 8: Multa por empregado não registrado. Quem mais se beneficia com essa mudança?

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Na legislação anterior, a empresa estava sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. Na nova lei, a multa para empregador que mantém funcionário não registrado é de R\$ 3.000,00(três mil reais) por empregado, e o valor cai para R\$ 800,00(oitocentos reais) para as micro e pequenas empresas.

Foi questionado aos participantes da pesquisa, quem mais se beneficiaria com essa mudança, e dentre eles 2(dois) responderam que ambos seriam beneficiados, e 3(três) dos participantes responderam que seriam as empresas os mais beneficiados, porém 10(dez) dos participantes entenderam que somente os empregados se beneficiariam disso, enquanto 5(cinco) deles não viram diferença com a mudança da Norma e outros 3(três) não souberam responder sobre o assunto abordado, conforme podemos verificar no gráfico 8.

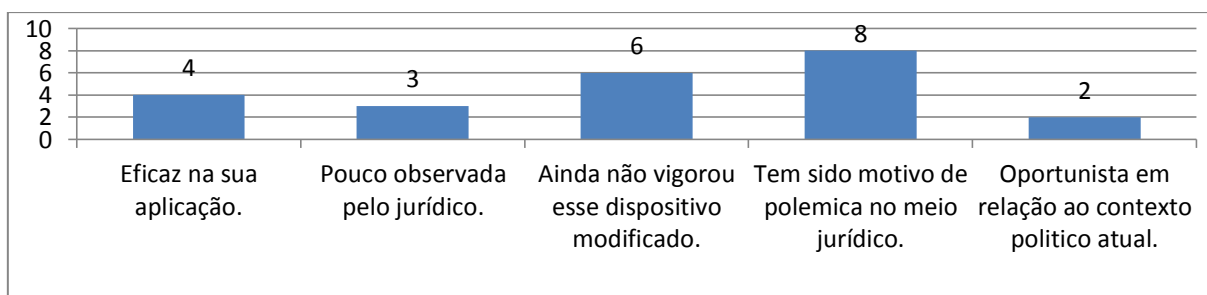


Gráfico 9: Sumulas e Jurisprudência da Justiça do Trabalho. Como o Jurídico tem enfrentado?

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Conforme legislação anterior no Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum

interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Entretanto com a Reforma o § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. Dessa forma, tem-se uma restrição das tão importantes súmulas e orientações jurisprudências editadas pela Justiça do Trabalho.

Conforme podemos verificar no gráfico 9, foi questionado como tem sido essa mudança no meio Jurídico, considerando que já se passaram mais de 1 (um) ano de vigência da Lei, dentre eles 8(oito) responderam que tem havido polêmicas no meio Jurídico, 6(seis) responderam que esse dispositivo ainda não vigorou com veemência, 4(quatro) deles entenderam que na sua proporcionalidade tem sido aplicado com eficácia, enquanto 3(três) deles não viram sendo observada o dispositivo no meio Jurídico e outra parcela mínima de 2(dois) entrevistados veem como oportunista em relação ao contexto político atual.

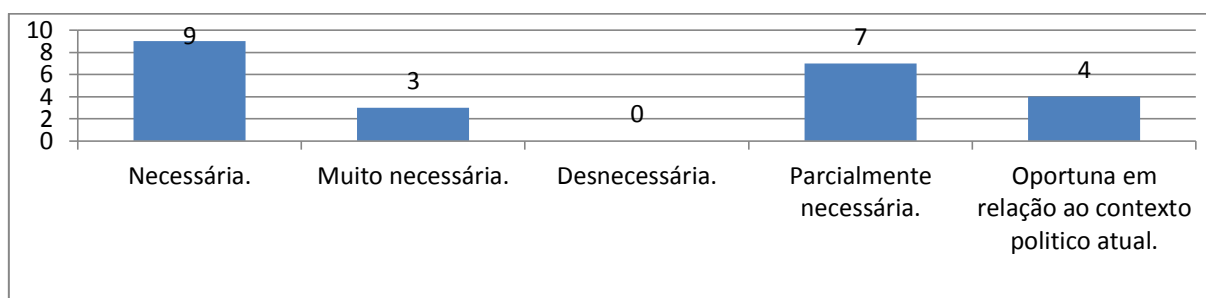


Gráfico 10: Mudanças com a Reforma Trabalhista. De que forma tem sido considerado?

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Após apresentação de algumas das mudanças na CLT, foi apresentada a avaliação final aos participantes, questionando sobre o seu entendimento e consideração final sobre o assunto aqui pesquisado.

Sobre algumas das mudanças que vieram com a Reforma Trabalhista de 2017, aqui apresentadas, você como Advogado e também cidadão, considera essas mudanças tanto para a classe trabalhadora, para as empresas e para a Ordem Jurídica Trabalhista, levando-se em conta os novos tempos, a modernidade, a velocidade da informação, em relação a forma de vida da antiga sociedade, desde a promulgação da CLT em 1943, de que forma?

Conforme gráfico 10, dos 23(vinte e três) entrevistados 9(nove) responderam que a reforma foi necessária, 7(sete) acham que a mudança é parcialmente

necessária, 4(quatro) se tornou oportunista em relação ao contexto político atual, 3(três) muito necessária e não houve quem achasse desnecessária.

4. CONCLUSÃO

O trabalho teve por finalidade apresentar a ótica dos advogados trabalhistas no que tange as mudanças na Legislação Trabalhista, visto que, existem diversas discordâncias e dúvidas quanto aos artigos modificados com a então Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, principalmente no que se refere a esses profissionais.

De certa forma, conseguiu-se mostrar que existem diversas discordâncias e dúvidas quanto aos artigos modificados com a então Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, principalmente no que se refere a esses profissionais.

Além de apresentar o questionário aos participantes, pode-se ter uma conversa informal com os mesmos, possibilitando assim um melhor entendimento do seu ponto de vista. Pode-se perceber que parte dos entrevistados enxergam a reforma trabalhista como uma forma de extinguir muitos direitos que os trabalhadores conquistaram no longo do tempo, e que as empresas na maioria das vezes visam apenas à produção de riquezas, através do lucro que os colaboradores são capazes de disponibilizar.

Entretanto, outra parte enxerga como uma evolução do mercado de trabalho, mas admitem que a classe trabalhadora possa não ter escolha em certas situações, que embora o empregador disponibilize vagas e condições de emprego, o empregado que não se adequar as condições impostas pela empresa será dispensado. E mesmo que perdendo alguns direitos o empregado acabara aceitando e se sujeitando a proposta de emprego por não ter melhor alternativa.

Conclui-se através da ultima questão da pesquisa, que se tornou inegável e necessário às alterações da legislação, de forma que atenda as novas dinâmicas da sociedade, principalmente sobre os direitos trabalhistas, levando em conta que já se passaram mais de setenta anos após a promulgação da CLT e desde então muita coisa mudou. E que embora o Brasil necessitasse de transformações constantes, seja pela transformação da sociedade ou da construção de sua História no último século, se faz necessário um pensamento mais crítico e multilateral para que se

asseguem os direitos e necessidades tanto para aos empregadores como para os trabalhadores para que assim haja um equilíbrio entre ambos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, DE 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, Senado Federal, 1943

_____. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília, Senado Federal, 2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Sumula n.90** <Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90 > Acesso em: 18 de Novembro de 2018

CERVO, AMADO LUIZ; BERVIAN, PEDRO ALCINO. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários.** 2. Ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.

CÉSPEDES, LÍVIA; ROCHA, Fabiana Dias. **Vade Mecum.** 25 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Dependência do álcool: aspectos clínicos e diagnósticos <Disponível em: <http://www.cisa.org.br/UserFiles/File/alcoolesuasconsequencias-pt-cap3.pdf>> Acesso em: 18. Novembro. 2018.

GIL, ANTÔNIO C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, ARILDA SCHMIDT. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** RAE - Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GUEDES, JOSÉ ANTÔNIO CÚGULA; MORAES, SUZANA MARIA PALETTA; GUEDES, CARLOS EDUARDO PALETTA. **Curso prático de direito do trabalho e CLT.** Rio de Janeiro: América Jurídica, 2004.

NAPOLITANO, MARCOS. **História do Brasil República: da queda da Monarquia ao fim do Estado Novo.** / Marcos Napolitano. São Paulo: Contexto, 2016.

Reforma Trabalhista, 2017. <Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-trabalhista->

traz-mudancas-para-trabalhador-que-entrar-na-justica.ghhtml.> Acesso em: 02 de Maio de 2018.

SABATOVSKI, EMILIO. **Reforma Trabalhista.** <Disponível em: [https://www.legjur.com/noticias/3487/reforma-trabalhista-2017?.](https://www.legjur.com/noticias/3487/reforma-trabalhista-2017?) >Acesso em: 25 de Março de 2018.

SAMARA, FEITOZA. **Da Revolução Francesa até nossos dias: um olhar histórico.** [Livro Eletrônico] /Samara Feitoza. Curitiba: Inter Saberes, 2016.

SANTOS, R. A. DOS. **Metodologia científica: a construção do conhecimento.** 7. Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.