



NOVA REFORMA TRABALHISTA: VANTAGENS E DESVANTAGENS.

NEW LABOUR REFORM: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES.

Andre Souza*

Graduando em Ciências Contábeis pela UniEvangélica - GO

Carlos Renato Ferreira**

Professor do Curso de Ciências Contábeis pela UniEvangélica - GO

*Andre Souza – Bacharelado no curso de Ciências Contábeis pelo Centro Universitário de Anápolis (UniEvangélica) – Brasil – E-mail: Andresouza.17@hotmail.com

**Carlos Renato Ferreira – Professor do Curso de Ciências Contábeis do centro Universitário de Anápolis (UniEvangélica) – Brasil – E-mail: crfac3@gmail.com

Resumo

Esse artigo apresenta como tema as vantagens e as desvantagens da nova reforma trabalhista, mostrando o que ela trouxe de mudanças para os empregados e para as empresas. O objetivo deste trabalho é demonstrar e verificar as questões sociais e econômicas trazidas pela reforma. Foi utilizado o método qualitativo no qual são mostrados os pontos de vista sobre um determinado assunto de autores especializados no objeto de estudo. O referencial teórico é dividido em cinco subcapítulos, o primeiro conceitua a consolidação das leis trabalhistas; o segundo subcapítulo conceitua a reforma trabalhista; o terceiro subcapítulo cita as alterações da nova legislação; o quarto subcapítulo cita o eSocial; o quinto subcapítulo cita a terceirização; e o sexto subcapítulo cita o impacto social que a reforma trouxe. Esse projeto trás algumas hipóteses a serem estudadas, o índice de emprego no Brasil cresceu após a Reforma Trabalhista com a tercerização; o empregado e o empregador foram prejudicados com a nova rescisão de comum acordo; e as férias fracionadas deu a oportunidade de o empregado gerenciar melhor seus descansos. Esse projeto tem como parte fundamental mostrar ao trabalhador que existem leis para servi-los e ampara-los, mostrando também para ambas as partes que não teve apenas o lado negativo, e sim algumas vantagens que serão estudadas e praticadas em conformidade com a lei.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Vantagens. Empregado. Legislação

Abstract

This article presents the theme of the advantages and disadvantages of the new labor reform, showing that she has brought changes for employees and companies. The aim of this work and to demonstrate and verify social and economic issues brought by the reform. Qualitative method was used in which are shown the views on a given subject of specialized authors in the object of study. Already the theoretical framework is divided into five chapters, the first conceptualized the consolidation of labor laws; the second subchapter conceptualizes the labor reform; the third subchapter cites the changes the new legislation; the fourth subchapter cites the social influence; the fifth subchapter cited outsourcing; and the sixth subchapter cites the social impact that the reform has brought. This project back a few chances to be studied, the employment index in Brazil grew after the Labor Reform with the outsourcing; the employee and the employer have been affected with the new termination by mutual agreement; and fractional vacation gave the opportunity to the employee better manage their pillows. This project is an essential part to show the worker that there are laws to serve them and supports them, showing also for both parties not only had the negative side, and yes some advantages that will be studied and practiced in accordance with the law.

Keywords: Labor Reform. Advantages. Employee. Legislation.

1. INTRODUÇÃO

Esse trabalho visa identificar os benefícios e as desvantagens que a nova reforma trabalhista trouxe para os empregados e as empresas com a Lei 13467/2017, tendo como objetivo de gerar empregos e combater a crise econômica do país.

Quando o assunto é reforma trabalhista trata-se de mudanças, um assunto que tem o diálogo direto com quem vai sofrer os impactos causados, sendo eles positivos ou negativos. Porém, com todas essas mudanças a reforma vem trazendo impactos para ambas às partes.

Segundo Cassar (2017, 17-18)

Em 24 de outubro de 1930, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 do mês de novembro criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

A legislação do trabalho foi criada para proteger os empregados do trabalho escravo, criando normas como salário, férias, jornada de trabalho, previdência social e demais normas.

Entretanto, todas essas normas citadas à cima não deixaram de existir, apenas foram criadas ou tiveram algumas alterações, conforme a Lei nº 13.367, de 13 de julho de 2017, artigo 1º da CLT:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações.

Portanto, o problema abordado é: Quais vantagens e desvantagens que a nova reforma trabalhista trouxe para os empregados e empregadores?

O objetivo geral deste artigo é demonstrar as vantagens e desvantagens da reforma trabalhista e os objetivos específicos e conceituar a reforma trabalhista; Identificar vantagens e desvantagens que a nova reforma trouxe; Verificar questões sociais após a Nova Reforma.

As hipóteses são: índice de emprego no Brasil cresceu após a Reforma Trabalhista com a tercerização; o empregado e o empregador foram prejudicados com a nova rescisão de comum acordo; as férias fracionadas deu a oportunidade de o empregado gerenciar melhor seus descansos.

Este trabalho justifica-se pelo fato de que a reforma trabalhista veio para uma grande melhoria e revolução no século XXI, tendo suas vantagens ou desvantagens, trazendo expectativa de mudanças no combate ao desemprego e na crise econômica, criando leis tratando de tercerização.

2. METODOLOGIA

Metodologia são as etapas que devem ser seguidas para a elaboração de um projeto, contendo nela todos os passos que foram seguidos e citar também as ferramentas necessárias para concluir o projeto, sendo livros, legislações e autores referentes à pesquisa.

Segundo Michel (2009, p.87):

São os passos que deverão ser seguidos para que a solução/implantação seja efetivada. Neste momento, os objetivos são transformados em metas, quando são definidos: etapas, responsáveis, participantes, passos, ações específicas, definidos padrões verificadores de atingimento e de qualidade da ação, assim como devem ser definidos e incluídos parâmetros necessários e verificáveis de execução, controle e avaliação.

Essa pesquisa tem natureza explicativa, trazendo os pontos da nova reforma trabalhista, explicando seu conceito, suas vantagens e suas desvantagens. Não deixando de citar um tema importante e bastante discutido, que é a tercerização.

A pesquisa qualitativa é uma questão onde são apontados os pontos de vistas sobre um determinado assunto de autores especializados no objeto de estudo.

Para Poupart (2008, 255)

Mencionemos, contudo, que a observação, enquanto procedimento de pesquisa qualitativa implica a atividade de um pesquisador que observa pessoalmente e de maneira prolongada situações e comportamentos pelo quais se interessa, sem reduzir-se a conhecê-los somente por meio das categorias utilizadas por aqueles que vivem essas situações.

No desenvolvimento deste trabalho será apresentado de forma qualitativa um resultado de observância do que foi alterado nas leis do trabalho, referente à sociedade, direitos de trabalhos e quais suas vantagens e desvantagens por trás da nova reforma trabalhista.

A pesquisa bibliográfica é de grande importância para o conteúdo do projeto, onde são anexadas informações extraídas de textos, livros e legislação.

Conforme Samolon (2004),

a pesquisa bibliográfica fundamenta-se em conhecimentos proporcionados pela Biblioteconomia e Documentação, entre outras ciências e técnicas empregadas de forma metódica envolvendo a identificação, localização e obtenção da informação, fichamento e redação do trabalho científico. Esse processo solicita uma busca planejada de informações bibliográficas para elaborar e documentar um trabalho de pesquisa científica.

Devido o tema ter um foco maior para a área do direito e menor na área contábil, as pesquisas bibliográficas foram extraídas de textos e livros referentes à legislação e livros trabalhistas para que fosse tratado o tema acima.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 Consolidação das Leis do Trabalho

A consolidação das leis do trabalho conhecida como CLT surgiu no ano de 1943 pelo decreto 5.452 pelo Getúlio Vargas, e conforme o artigo 1º “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”.

Segundo Dos Santos (2014, 4)

Seu objetivo é unificar todas as leis trabalhistas praticadas no país. Todos os empregados que trabalham registrados em carteira são chamados “celetistas”. Além desses profissionais, existem também os que trabalham como pessoa jurídica, os profissionais autônomos e os servidores públicos estatutários.

Com o surgimento da consolidação das leis do trabalho foi surgindo direitos dos trabalhadores, estabelecendo legislação a ser seguida à parte contratante, como por exemplo, salários, férias, contrato de admissão, jornada de trabalho, proteção ao trabalhador e entre outros.

Os contratantes são chamados de pessoas jurídicas, onde constitui suas empresas e contratam pessoas físicas para compor seu quadro de funcionários, tendo que cumprir todas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou a convenção coletiva, criada por classes sindicalistas.

Segundo artigo 157 da consolidação das leis do trabalho

Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Para todo esse processo é preciso de um departamento dentro da empresa chamado de departamento de pessoal, onde faz todo processo desde a admissão de colaboradores até os desligamentos dos mesmos. Esse departamento tem como obrigação ficar a parte e atualizado sobre as legislações atuais da CLT, e das convenções coletivas homologadas por sindicatos, onde essas convenções sobrepõem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.2 Reforma Trabalhista

A reforma trabalhista, Lei 13.467/2017 trouxe bastantes alterações e mudanças nos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, afetando o dia-a-dia dos empresários e colaboradores, sendo publicada em 14 de julho de 2017.

Segundo o governo, a reforma veio com objetivo de combater o desemprego e a crise econômica no país. O projeto foi apresentado pelo Presidente da República, Michel Temer em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. Desta-se Schiavi diz (2017, p.411).

A Lei n. 13.467/17, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, traz importantes alterações no Direito do Trabalho, no Processo do Trabalho e na Justiça do Trabalho.

Importante destacar o quadro político-econômico que o Brasil estava vivendo no surgimento da reforma, com o aumento no desemprego, com o alto índices de denúncias de todas as partes políticas e crises empresariais.

Segundo Menezes (2002, p.150)

Caracterizar a reforma trabalhista no Brasil exige um esforço de definição do contexto das mudanças que a distinguem. Convém situar as alterações no panorama econômico, social, político e ideológico em que brotam. E o primeiro elemento a examinar, até por ser o que maior grau de generalidade apresenta, diz respeito ao fenômeno da globalização.

Segundo o site de notícias da UOL publicado por Ricardo Marchesan em 27/06/2017, “O Brasil é uns dos países com os maiores números de ações trabalhistas, cerca de 3,9 milhões de processos na Justiça do Trabalho só no ano de 2016”.

Alguns especialistas citam que após a reforma o número de ações trabalhistas diminuíram pela metade, fazendo com que as negociações entre empresas e funcionários estejam mais flexíveis, porém o principal motivo da diminuição das ações foi com o novo artigo 793-C da Consolidação das Leis do Trabalho:

De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Portanto, caso for constatado que a parte que entrou com ação judicial com intuito de má-fé e com intuito de prejudicar a outra, será penalizada com base no artigo 793-C, arcando com todas as despesas judiciais e com todas as despesas que efetuou.

3.3 Alterações da Nova Legislação

Uma das alterações previstas pela reforma trabalhista foi à introdução do artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo o fim da contribuição sindical obrigatória. Com essa mudança os funcionários terão que expressar a sua vontade por escrito para autorizar ou não o recolhimento em seu salário.

Segundo Artigo 579 na Consolidação das Leis do Trabalho,

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. *(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

A contribuição sindical é aplicada perante homologação sindical, onde o sindicato representa uma determinada profissão ou profissionais das suas respectivas áreas.

Os sindicalistas acreditam que a reforma veio para trazer insegurança aos empregados, fazendo com que gere desconforto profissional, diminuição nas taxas de produções e aumentando no desemprego no país. Nesse sentido, a posição de Schiavi sobre as posições perante o conceito sobre lei (2017, 411):

A Lei é polêmica, pois, em diversos dispositivos, muitos apontam precarização das condições de trabalho e restrição ao acesso do trabalhador ao Judiciário. Outros aplaudem o texto, argumentando que a nova Lei criará novos postos de trabalho e reduzirá a litigiosidade na Justiça do Trabalho.

A contribuição é a fonte de arrecadação dos sindicatos, onde os mesmo oferecem assistência jurídica, explicações de dúvidas ou algo do gênero quando o funcionário precisar, em contra partida os pagamentos referentes às taxas sindicais que são homologadas via convenção coletiva devem estar em dia para que essas assistências sejam realizadas.

Conforme o artigo 578 da CLT

As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, serão, sob a denominação de "Contribuição Sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Outro ponto importante que gerou movimento dentro das empresas foi com a alteração no artigo 134, onde as férias poderão ser divididas em três períodos.

Conforme artigo 134, Consolidação das Leis do Trabalho,

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito; § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Essa alteração faz com que o empregador e o funcionário tenham um diálogo flexível e possam entrar em um acordo, após o acordo o ideal é registrar formalmente a concordância para que não possam ter problemas futuros.

Antes da reforma o parcelamento das férias era no máximo dois períodos, somente podendo ser fracionadas mediante de uma justificativa plausível para que o pedido fosse liberado.

Com essa flexibilidade de gozo nas férias, as empresas não ficaram por muito tempo com desfalque nos determinados departamentos, não precisando contratar funcionário temporariamente naquele período.

3.4 E-Social

“O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes a escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade prazronizar sua transmissão, validação e armazenamento”, (segundo artigo 2º do decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014)

O sistema de escrituração digital foi concedido em 2014 conforme o decreto número 8.373, onde foi fundado de forma digital todas as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

O eSocial chega com responsabilidade e rigorosidade referente as datas de entregas das informações que as empresas terem que enviar, pois nele sera informado todas as questões trabalhistas em um sistema unificado pelo Governo, para que possa combater contra eventuais fraudes e omissões de informações.

Segundo REICHERT (2015, p. 7)

O e-Social irá atuar fortemente no combate à sonegação. É possível também que haja uma grande substituição das obrigações trabalhistas e previdenciárias concentrando-as nessa nova ferramenta. Contudo, para um projeto desse porte, com impactos gigantescos, a boa intenção não basta.

A mudança está nas leis trabalhistas através da reforma, entretanto, o Sistema de Escrituração Digital não irá mudar as leis e sim na forma de entregas das informações.

3.5 Terceirização

Outra vantagem para os que estão desempregados e para os empresários que querem reduzir seus custos e despesas, é a terceirização.

Segundo Cruz (2009, p. 5),

Também conhecido como outsourcing, externalização de atividades, parceria, contrato de fornecimento, subcontratação, entre outras definições, tomou forma no contexto trabalhista.

A terceirização foi um meio encontrado pelo empregador para reduzir seus custos e despesas com seus funcionários, onde não terá escala de horários, conseqüentemente não haverá nenhum tipo de horas extras e também ocorrerá uma diminuição nos gastos com encargos trabalhistas ou com futuros problemas judiciais. Porém na visão dos empregados que estão ativos, é enxergada como umas das desvantagens, onde os direitos dos trabalhadores serão extintos e haverá uma queda no poder de barganha.

Entretanto, um determinado grupo de desempregos também será beneficiado com a suposta recolocação no mercado com a vinda da terceirização, mas não sendo uma forma vantajosa, pois irá tirar empregos daqueles que já trabalham como “celetista”.

Segundo Dias (2017, 148)

A terceirização é uma das portas para combater a crise econômica, o desemprego e a informalidade, uma vez que permite especializar o trabalhador, colaborando para sua recolocação no mercado. A crise econômica acelerou uma tendência que já despontava, no sentido que são as relações entre empresas e trabalhadores, que estão em constante mudança e de maneira irreversível.

Combatendo a crise econômica com a terceirização pode-se dizer que é uma questão complexa, pelo fato de dois pontos, um lado vai empregar pessoas e com isso vai fazer com que as mesmas tenham suas rendas, e ao mesmo tempo a terceirização tira os direitos dos mesmos, diminuindo seu direito de discutir salários e ter seus encargos completos para uma questão futura.

3.6 Impacto Social com a Nova Reforma.

No começo do século XXI o Brasil passava por uma grande retomada no crescimento econômico, aumentando o crédito, a expansão do mercado interno, com lei para os micros e pequenas empresas e para o empreendedor individual. Todas essas questões citadas foram requisitos para o aumento do mercado de trabalho e retomada do crescimento.

Segundo Mattei (2018, 4)

Com isso, no período entre 2003 e 2014 observou-se que os postos formais de trabalho cresceram 67,8%, conforme registros do Ministério do Trabalho e Emprego. Com toda questão inflacionaria, o aumento de combustíveis, contas de energia, de água, o aumento do Dólar fazendo com que as

importações fossem afetadas pela crise, ajudou com que o empenho das empresas que estavam desde 2003 em alta viessem a cair no ano de 2015. A crise só veio aumentando em torno desses anos, até que surgiu a nova reforma trabalhista em 2017 pelo Governo Temer, que veio como promessa o aumento de empregos imediatos, tendo como seu objetivo a redução de custos e ampliando o lucro empresarial.

O período que houve a reforma trabalhista teve coincidência com a crise econômica no Brasil, fazendo com que os empresários aproveitassem a oportunidade das alterações propostas dentro da CLT e desligassem seus funcionários com a nova forma de rescisão.

Figura 3 – Dados de Empregos Formais CAGED 201

CAGED - Jan 2018



Fonte: CAGED – Ministério do Trabalho.

Conforme a ilustração demonstrada, o saldo de emprego caiu após a reforma para -339.381 no mês de dezembro de 2017, um mês após a reforma ter entrado em vigor, não fazendo jus a promessa referente à citação de Mattei, que a reforma viria como promessa de empregos.

Conforme Artigo 484-A

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I – por metade: a) O aviso prévio, se indenizado; e b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador do 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.

Uns dos motivos desse alto índice de desemprego conforme já citado, foi a nova forma de rescisão que é chamada de comum acordo conforme a citação acima, vindo com novidade para os empresários que tem colaboradores a mais de um ano e estão querendo reduzir seus custos ou cortes de gastos com pessoal.

4. CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise nas questões da Consolidação das Leis do Trabalho, fazendo compreender a nova reforma trabalhista entre o empregador e o colaborador, avaliando algumas mudanças após a reforma e seus impactos sociais.

A hipótese tratava que as férias fracionadas deram a oportunidade de o empregado gerenciar melhor seus descansos. Tendo essa hipótese confirmada, pois ao invés do colaborador gozar de suas férias uma vez ao ano, os mesmos poderão entrar de acordo com a empresa para organizar os seus descansos de forma fracionados durante o ano.

A segunda hipótese cita que o empregado e o empregador foram prejudicados com a nova rescisão de comum acordo. A empresa fazia um acordo com o funcionário onde mesmo tinha que devolver o valor da multa rescisória, porém por outro lado o empregado tinha o saque do fundo de garantia completo liberado.

Hoje para que isso não possa vir a ocorrer, o governo fez com que as empresas paguem metade da multa rescisória e a metade do aviso indenizado, e o empregado pode sacar somente 80% do seu fundo de garantia e também não recebendo o seguro desemprego.

Também foi citada a seguinte hipótese de que o índice de emprego no Brasil cresceu após a reforma trabalhista com a terceirização. Confirmando essa hipótese, pois, foi constatado que a terceirização economizará nos gastos com encargos trabalhistas.

A terceirização vai ser de acordo com a demanda, assim tendo também o seu crescimento na questão da facilidade de poder trabalhar, recebendo pela hora trabalhada e não tendo obrigações trabalhistas a serem cumpridas. Aqueles que estavam desempregados, hoje tem uma forma de ter sua renda.

Assim, sobre os impactos sociais o estudo teve a oportunidade de apresentar uma análise de que a reforma trouxe questões positivas em alguns aspectos, porém ainda há resistência de alguns grupos por não concordarem com alguns pontos de mudanças.

Com o aumento da crise econômica consequentemente o mercado foi atingido, entretanto, alguns empresários aproveitaram a nova forma de rescisão e começaram a reduzir seu quadro de pessoal. Assim, com o aumento de rescisões nos primeiros meses a reforma entra em vigor.

O eSocial vem com o propósito de cercar todos os lados daquelas empresas que insistem em trabalhar em desconformidade com as regras trabalhistas, pois, com a nova ferramenta de escrituração digital os empresários irão obedecer de forma rigorosa as datas estabelecidas por leis e informar através do sistemas as informações geradas.

Portanto, respondendo a problemática, quais as vantagens e desvantagens da nova reforma trabalhista? Com todas essas questões que foram levantadas, pode-se dizer que houve vantagens para uns e desvantagens para outros, tanto na parte econômica e social, empregadora e colaboradora.

Na parte social houve uma flexibilidade de como trabalhar com a nova terceirização, pois o terceirizado vai trabalhar conforme a demanda e só receberá conforme as horas trabalhadas, mas receberão de forma proporcional seus encargos às horas realizadas.

Com essa nova forma de contratação faz com que alguns estabelecimentos e empresas contratem uma pessoa para preencher aquele posto de trabalho pela questão da demanda, e ao mesmo tempo o contratado pode sem problemas ter suas duas ou mais fonte de rendas durante seu dia a dia.

Na parte empregadora a reforma traz flexibilidade na hora de certificar acordos entre a empresa e o colaborador. Pois, conforme citado acima no projeto, o sindicato passou a ser não obrigatório. Caso o funcionário não queira adquirir vínculo com o sindicato, na hora do desligamento a homologação poderá ser realizada na própria empresa com o colaborador.

Para o colaborador pode ser considerado uma vantagem a questão das férias, sendo possível gozar delas em forma fracionada, havendo mais intervalo durante o ano e oportunidade de descanso, fazendo com que suas as atividades

realizadas dentro da empresa não sejam afetadas. Essa prática já vinha de tempo sendo solicitada pelos colaboradores, porém a lei antes da reforma trabalhista não permitia essa forma de fracionar as férias.

Como se pode ver a reforma trabalhista é recente, não tendo informações suficientes nos livros da área contábil, assim de certa forma ainda serão estudadas com mais profundidade quando realmente forem todas praticadas, para que haja um resultado de pesquisa mais aprofundado. Portanto, deixando a continuação do tema abordado com estudos futuros que serão realizados.

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei N°. 5.452, de 01 de Maio de 1943, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF, maio 1943.

BRASIL. Lei n°. 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF, jul 2017.

CAGED de janeiro de 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-2018/caged-janeiro-2018>>. Acesso em: 02 Out. 2018.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da. **A terceirização trabalhista no Brasil**: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite. Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena, UFMG, 1º Semestre 2009.

DE LIMA, Telma Cristiane Sasso; TAMASO MIOTO, Regina Célia. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista Katálysis**, v. 10, 2007.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A "reforma trabalhista" e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social. **A "reforma trabalhista" e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social**, 2018.

DIAS, Jefferson Aparecido; DA SILVA, Tiago Nunes. A reforma trabalhista como mecanismo de reestruturação da economia brasileira. **Meritum, revista de Direito da Universidade FUMEC**, v. 12, n. 2, 2017

DOS SANTOS, Bruna Loise et al. **FINALIDADE E SURGIMENTO DA CLT**.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Mariana de Andrade. Fundamentos da Metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2010;

MATTEI, Lauro. EMPREGO E DESEMPREGO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA E DE REFORMA TRABALHISTA. **Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, v. 7, n. 13, p. 4-11, 2018.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais**. 2002.

MICHEL, Maria Helena. Mitologia e pesquisa científica em ciências sociais. São Paulo: Atlas, 2009.

PASSETTI, Edson. **O menor no Brasil Republicano**. In: PRIORE, Mary Del. (Org.). História da Criança no Brasil. São Paulo: Contexto, 1991.

POUPART, Jean et al. A pesquisa qualitativa. **Enfoques epistemológicos e metodológicos**, v. 2, 2008.

REICHERT, Natália Sofia. **Implantação do EFD Social para os profissionais de escritórios de contabilidade**. 2015.

SAMOLON, Délcio Vieira. **Como fazer uma monografia**. 11a ed. São Paulo: Martins Fontes; 2004.

SCHIAVI, Mauro. Prescrição trabalhista: o que muda com as novas disposições da reforma trabalhista. **Prescrição trabalhista: o que muda com as novas disposições da reforma trabalhista**, 2017.

SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS – eSOCIAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acesso em: 01 Dez. 2018