

A VISÃO DOS ACADÊMICOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UFSM EM RELAÇÃO ÀS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

REVISTA DE
CONTABILIDADE
DOM ALBERTO

09 anos

Coordenações de Pós-Graduação e Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Dom Alberto, de Santa Cruz do Sul/RS.

THE VISION OF THE ACADEMICS OF THE UFSM ACCOUNTING SCIENCE COURSE ON THE MAJOR CHANGES IN THE LABOR REFORM

Juliani Karsten Alves

Bacharel em Ciências Contábeis pela UFSM e Pós-graduanda em Contabilidade, Auditoria e Controladoria pela UNOESTE. E-mail: julianikarstenalves@hotmail.com

RESUMO

A reforma trabalhista, Lei n. 13.467/17 veio com objetivo de amenizar as relações entre empregado e empregador, mas acabou resultando em um ambiente de insegurança jurídica. O empregado, parte mais frágil da relação, era quem tinha mais dúvida e medo de como ficariam seus direitos e suas obrigações. As notícias ressaltavam esse receio e a indignação do empregado em relação a essas mudanças. Nesse contexto, formulou-se a seguinte questão-problema para responder este paradigma: Qual a visão dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UFSM, trabalhadores regidos pela CLT, em relação às principais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista em 2017? Assim, o presente estudo teve como objetivo geral identificar, através de questionário aplicado aos acadêmicos do respectivo curso, a visão destes em relação às principais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista. A pesquisa, quanto aos objetivos, foi considerada descritiva e utilizou-se as técnicas de pesquisa documental e de levantamento. Quanto aos procedimentos técnicos, utilizou-se a coleta de dados através da aplicação de questionário aos acadêmicos, abordando o problema de forma qualitativa e quantitativa. Os dados coletados foram tabulados no *Microsoft Office Excel*, analisados e transcritos em tabelas e figuras. Verificou-se que mais de 80% das mudanças apresentadas, pela avaliação dos acadêmicos, foram aprovadas, demonstrando o resultado favorável do estudo. Destaca-se que a alteração com maior índice de aprovação foi a de Teletrabalho ou *Homeoffice*, e a Terceirização foi a mais rejeitada pelo público respondente.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Empregados. Ciências Contábeis.

ABSTRACT

Labor reform, Law no. 13,467 / 17 came with the aim of softening the relations between

employee and employer, but ended up resulting in an environment of legal insecurity. The employee, the weakest part of the relationship, was the one who had the most doubt and fear of what his rights and obligations would look like. The news underscored this fear and the indignation of the employee over these changes. In this context, the following problem question was formulated to answer this paradigm: What is the view of the academics of the accounting sciences course of UFSM, workers governed by the CLT, in relation to the main changes that occurred with the labor reform in 2017? Thus, the present study had as general objective to identify, through a questionnaire applied to the students of the respective course, the vision of these in relation to the main changes occurred with the labor reform. The research, regarding the objectives, was considered descriptive and was used the techniques of documentary research and survey. As for the technical procedures, the data collection was done through the application of a questionnaire to the academics, approaching the problem qualitatively and quantitatively. The data collected was tabulated in Microsoft Office Excel, analyzed and transcribed into tables and figures. It was verified that more than 80% of the presented changes, by the evaluation of the academics, were approved, demonstrating the favorable result of the study. It should be noted that the change with the highest approval rating was Telework or Homeoffice and the Outsourcing was the most rejected by the respondent public.

Keywords: Labor reform. Employees. Accounting Sciences.

1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, através da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, causou opiniões divergentes em toda sociedade brasileira, especialmente entre os empregados, principais afetados pelas mudanças ocorridas.

As questões trabalhistas sempre foram motivo de grandes discussões. Com as alterações realizadas mediante a chamada reforma trabalhista não foi diferente. Muitos dos artigos alterados trouxeram discordância entre uns e apoio de outros, deixando assim a dúvida se tais mudanças foram aceitas ou não pela população trabalhadora e o porquê deste julgamento.

Tendo em vista que as relações trabalhistas são parte do dia a dia de qualquer pessoa, esteja ela no papel de empregada ou empregadora, e que a reforma trabalhista ocasionou um cenário ameaçador para ambos, inclusive de insegurança jurídica.

Dessa forma, é de suma importância a busca por saber o que o trabalhador pondera a respeito das mudanças que impactam diretamente em sua vida profissional e pessoal. Mesmo porque, desde a entrada em vigor da reforma

trabalhista em 11 de novembro de 2017 até o presente momento, não ocorreram estudos para tal avaliação no Brasil.

Desse modo, existem apenas suposições que levam em consideração os comentários no dia a dia dos trabalhadores, mas não há pesquisas que abordem a visão dos mesmos em relação à reforma trabalhista. O que se tem, até o momento, são apenas notícias apontando opiniões de especialistas da área e comentaristas.

Assim sendo, diante do exposto, formulou-se a seguinte questão-problema: qual a visão dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UFSM, trabalhadores regidos pela CLT, em relação às principais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista em 2017?

Portanto, o presente estudo delimitou-se a realizar uma investigação a respeito da visão dos trabalhadores, a parte da relação que é mais afetada no que diz respeito às principais alterações da CLT, onde dezenas de artigos foram modificados, bem como de artigos da Lei n. 6.019/74 (trabalho temporário), da Lei n. 8.036/90 (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS) e da Lei n. 8.212/91 (plano de custeio previdenciário) advindas da reforma trabalhista.

Para isso, tem-se como objetivo geral identificar, através de questionário aplicado aos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UFSM, empregados e regidos pela CLT, a visão destes em relação às principais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista em 2017.

Para o alcance desse objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos: identificar as principais mudanças/alterações trazidas pela reforma trabalhista brasileira; e constatar a visão dos acadêmicos em relação a tais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista.

Demonstra-se importante essa investigação pois já ficou evidenciado que em países onde tal reforma já aconteceu os empregados não a consideraram favorável em seus aspectos. Bem pelo contrário, estudos realizados nestes países apontaram índices contrários aos trabalhadores, considerando as perdas nos direitos trabalhistas advindas das transformações acarretadas pelas reformas.

A realização do estudo justifica-se também devido a não existirem, no Brasil,

estudos para denotar tal opinião. O que existe até o momento são apenas notícias que trazem comentários de especialistas, a maioria, também ressaltando pontos negativos em relação aos empregados, prejudicando a flexibilidade das relações de trabalho.

Portanto, a realização desse estudo justifica-se pela necessidade de conhecer a opinião de uma amostra da população trabalhadora em relação à reforma trabalhista, ressaltando com a visão destes, os impactos ocasionados a eles com as principais alterações efetuadas nas legislações trabalhistas.

2. A Lei n. 13.467/17 – reforma trabalhista

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e n. 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, a qual foi denominada de reforma trabalhista.

A referida lei entrou em vigor após decorridos 120 dias da sua publicação, ou seja, a partir de 11 de novembro de 2017. As novas regras passaram a valer para todos os contratos de trabalho vigentes, não importando quando foram firmados.

Mas, como a reforma não foi suficientemente clara sobre sua aplicabilidade, houve a necessidade do Ministério do Trabalho publicar um parecer, no DOU em 15 de maio de 2018, para deixar claro que a reforma trabalhista se aplica aos contratos anteriores a 11 de novembro de 2017, quando as mudanças na CLT entraram em vigor, com exceção dos trabalhadores intermitentes.

O objetivo oriundo da nova lei é descrito por Melek (2017, p. 23),

A modernização de nossa Lei trabalhista vem, portanto, com o objetivo de racionalizar as relações de trabalho no Brasil, trazendo segurança jurídica para quem empreende, mantendo todos os direitos do trabalhador, dinamizando as formas de contratação e ampliando o acesso das pessoas ao mercado formal de trabalho garantindo as proteções básicas previstas no texto constitucional.

A reforma trouxe consigo mais de cem pontos alterados, afetando o dia a dia entre empregado e empregador, relações sindicais e questões judiciais decorrentes

de reclamações trabalhistas. “Sem dúvidas, a Reforma Trabalhista de 2017 é um dos grandes marcos na regulamentação do setor laboral em nosso país e trará mudanças profundas e sistemáticas em toda sociedade brasileira.” (MELEK, 2017, p. 25).

A presente pesquisa é baseada nas principais alterações ocorridas, ou seja, as que foram identificadas como sendo de maior impacto nas relações citadas, principalmente em relação ao trabalhador, alvo deste estudo.

3. MÉTODOS E TÉCNICAS

A metodologia consiste em um conjunto de atividades sistemáticas, ou seja, os artifícios para se alcançar um objetivo. Baseia-se na escolha de melhores métodos em determinada área para atingir o conhecimento.

Considerando os métodos de pesquisa, segundo Cervo e Bervian (2006), a dedução é a argumentação que torna explícitas verdades particulares contidas em verdades universais. Portanto, a presente pesquisa foi qualificada como dedutiva, pois foram tiradas conclusões de um princípio, de uma proposição ou suposição.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa é considerada descritiva. Isto porque, no decorrer do estudo, há a proposta de se descrever a visão dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UFSM, empregados e regidos pela CLT, sobre as principais alterações introduzidas pela reforma trabalhista.

A pesquisa descritiva levanta as informações através de técnicas de coleta, onde o pesquisador deve unir tais dados, analisá-los e interpretá-los para obter o resultado da pesquisa (GIL, 2002).

Em relação aos procedimentos técnicos, optou-se pela coleta de dados através da aplicação de questionário aos acadêmicos, com perguntas abertas e fechadas. As questões abertas são respondidas pelas palavras do respondente, sem sugestão de respostas, e as questões fechadas oferecem ao respondente algum tipo de resposta, devendo ele optar por uma das que lhe foram apresentadas (SEVERINO, 2007).

As técnicas de pesquisas são os mecanismos que se auxiliam de arbitragem

prática para a produção das pesquisas. Neste estudo, serão utilizadas as técnicas de pesquisa documental e de levantamento.

A pesquisa documental justifica-se pela pesquisa em materiais já publicados, fisicamente e na internet, pois o objetivo do estudo consiste em observar, analisar e compreender as alterações trazidas pela reforma trabalhista em concomitância com a visão dos acadêmicos em relação ao assunto (SILVA; GRIGOLO, 2002 apud BEUREN, 2003).

O levantamento é uma pesquisa que se caracteriza pelos questionamentos através de entrevistas/questionários, levantamento de dados, informações onde as pessoas procuram conhecer o comportamento e/ou a situação de determinado assunto. Portanto, tal classificação é pertinente à pesquisa devido a aplicação do questionário.

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como quantitativa, uma vez que utiliza técnicas estatísticas para o tratamento dos dados coletados junto aos acadêmicos, e qualitativa, pois estuda as particularidades e experiências individuais destes através da coleta de dados narrativos.

Tem como objetivo principal interpretar e analisar os dados coletados através dos questionários e, assim, obter a resposta do problema.

A busca dos dados foi, inicialmente, realizada através de pesquisa documental nas legislações pertinentes que envolvem a reforma trabalhista e notícias advindas deste contexto.

É necessário esclarecer que por se tratar de um assunto atual, há certa dificuldade em encontrar obras de autores consagrados e conhecidos que já tenham escrito sobre o assunto abordado no presente estudo.

Após o estudo documental, ocorreu a identificação das principais mudanças/alterações trazidas pela reforma trabalhista brasileira para formulação das questões pertinentes ao questionário. Estas foram selecionadas de acordo com o destaque recebido nas mídias, assim como as principais alterações que também eram ressaltadas pelos instrutores nos cursos frequentados pelas autoras da pesquisa.

Assim, o questionário foi composto por dois blocos: questionamento sobre o perfil do respondente e a análise dele em relação às principais mudanças apresentadas. Para essa análise quantitativa pelo respondente, foi utilizada a escala Likert, exposta na Quadro 1.

Quadro 1 – Escala Likert utilizada no questionário

Escala a ser utilizada nas respostas:				
1. Discordo Totalmente	2. Discordo Parcialmente	3. Indiferente	4. Concordo Parcialmente	5. Concordo Plenamente

Fonte: Autoras.

Além disso, o questionário contou com espaço para que o respondente discursasse sobre a alteração, possibilitando que ele esclarecesse sua avaliação de cada uma das mudanças. Nesse sentido, portanto, obteve-se dados numéricos e descritivos nas respostas, possibilitando uma posterior análise quantitativa e qualitativa.

Em seguida, ocorreu o processo de validação. Tal validação é importante para garantir a padronização e a comparação dos dados entre os questionados, aumentando a velocidade e a precisão dos registros e facilitando o processamento dos dados direcionados à visão dos mesmos em relação a reforma trabalhista.

O questionário, elaborado pelas autoras do estudo, passou por 2 processos de validação: 2 especialistas da área de Direito do Trabalho e Ciências Contábeis e 2 acadêmicos do curso de Ciências Contábeis.

As considerações realizadas pelos examinadores foram analisadas e geraram ajustes no questionário, o deixando apto a ser aplicado no teste piloto. Esta foi a segunda etapa de validação, onde administrou-se o questionário a 2 acadêmicos do curso de Ciências Contábeis, com o intuito de verificar se a forma e o conteúdo abordado estavam sendo corretamente interpretados.

A aplicação foi realizada junto aos acadêmicos regularmente matriculados no Curso de Ciências Contábeis da UFSM, empregados e regidos pela CLT, do 1º ao 9º semestre.

Ressalta-se que o acesso aos acadêmicos que integram a população de

estudo deu-se através de visita às salas de aula do campus da UFSM, prédio 74 – C, nos turnos da tarde e noite. Os demais acadêmicos que estavam presentes em sala, mas não estavam trabalhando no momento em regime de CLT, foram orientados a não responder ao respectivo questionário.

Destaca-se também o reforço para as respostas recebidas serem completas e fidedignas, pois com as pesquisadoras presentes na aplicação possibilitou-se o esclarecimento de eventuais dúvidas.

Assim, nas salas de aula visitadas 224 alunos estavam presentes, mas apenas 56 responderam ao questionário. Destes, 3 pertenciam ao curso de Administração, sendo que o foco desta pesquisa eram acadêmicos do curso de Ciências Contábeis, um era militar e outro funcionário público, logo estes 2 não são regidos pela CLT e 1 aluno não respondeu parte das questões. Portanto, 6 questionários foram invalidados, restando 50 para análise e discussão dos resultados.

Com a coleta dos dados realizada, os mesmos foram tabulados em planilhas no software Microsoft Office Excel, pois, além de ser uma ferramenta completa, é de fácil acesso.

Por fim, para promover a análise dos dados levantados, após a tabulação estes foram analisados de forma quantitativa e qualitativa, transcritos em tabelas e figuras, analisados e interpretados conforme a questão estudada e, assim, obtida a resposta para a problemática da pesquisa.

4. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 AS PRINCIPAIS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

As 15 mudanças, identificadas como as principais, são apresentadas no Quadro 2, juntamente com um comparativo de como o aspecto era antes e após a reforma trabalhista, baseado na legislação.

Quadro 2 – Principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

(continua)

Assunto	Antes da reforma trabalhista	Após a reforma trabalhista
----------------	-------------------------------------	-----------------------------------

<p>Multa por empregado não registrado</p>	<p>A empresa deveria pagar as seguintes multas: - Por empregado não registrado: 1 salário mínimo regional; - Pela falta de atualização dos demais registros: ½ salário mínimo regional; Em ambos os casos, nas situações de reincidência, a multa é dobrada. - Não era computado na jornada de trabalho independente do meio de transporte utilizado, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno; - Era computado apenas quando se tratava de local de difícil acesso ou local não servido por transporte público e o empregador fornecesse a condução.</p>	<p>Multas previstas: - Por empregado não registrado: Geral - R\$ 3.000,00 ME ou EPP - R\$ 800,00; - Pela falta de atualização dos demais registros: R\$ 600,00 por empregado; Em ambos os casos, nas situações de reincidência, a multa é dobrada. - Não é computado na jornada de trabalho, independente do meio de transporte utilizado, inclusive se fornecido pelo empregador, o tempo despendido no deslocamento para o trabalho e seu retorno, por não ser tempo à disposição do empregador.</p>
<p>Jornada normal de trabalho e horas <i>in itinere</i></p>		

Quadro 5 – Principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

Quadro 2 – Principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

(continuação)

Assunto	Antes da reforma trabalhista	Após a reforma trabalhista
<p>Jornada 12 x 36</p>	<p>- Não havia previsão legal na CLT.</p>	<p>- Mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho é permitido estabelecer jornada de 12 horas seguidas de trabalho, por 36 ininterruptas de descanso; - Deverá ser observado ou indenizado os períodos de intervalos para repouso ou alimentação.</p>
<p>Intervalo entre turnos</p>	<p>- Intervalo entre turnos de no mínimo 1h para jornadas de trabalho superior a 6h/dia; - Pagamento com acréscimo de no mínimo 50% para os empregados que não recebessem o intervalo previsto para repouso e alimentação.</p>	<p>- O Intervalo entre turnos poderá ser de 30min nas jornadas de trabalho superior a 6h/dia, desde que negociado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; - Será pago com acréscimo de 50% apenas o período suprimido do intervalo para repouso e alimentação.</p>
<p>Teletrabalho ou <i>homeoffice</i></p>	<p>- Não havia previsão legal na CLT.</p>	<p>- Possibilidade de trabalhar fora das dependências da empresa; - Contrato por escrito; - O fornecimento e manutenção de equipamentos e as despesas são de responsabilidade do empregador; - Há possibilidade de alteração do contrato: 1. Presencial para teletrabalho - com mútuo acordo;</p>

		<p>2. Teletrabalho para presencial - pode ser determinado pelo empregador, sendo necessário garantir um prazo de transição mínimo 15 dias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - O comparecimento eventual do empregado na empresa, não descaracteriza o regime de teletrabalho; - No regime de teletrabalho não há direito a horas extras e não há controle de jornada.
--	--	---

Quadro 2 – Principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

(continuação)

Assunto	Antes da reforma trabalhista	Após a reforma trabalhista
Férias individuais	<ul style="list-style-type: none"> - O fracionamento em casos excepcionais, em até 2 períodos, sendo um deles não inferior a 10 dias; - Vedado o fracionamento em qualquer hipótese para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos. 	<p>Desde que haja concordância do empregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de fracionamento em até 3 períodos, sendo que um deles não inferior a 14 dias e os demais não podendo ser inferiores a 5 dias corridos cada um; - O fracionamento passa a valer inclusive para os menores de 18 e maiores de 50 anos; - O início do gozo das férias não poderá ocorrer se nos dois dias seguintes houver dia de feriado ou dia de referente ao descanso semanal remunerado.
Autônomo	<ul style="list-style-type: none"> - Não havia tratamento específico ao assunto na CLT. 	<ul style="list-style-type: none"> - A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

Trabalho intermitente	- Não havia previsão legal na CLT.	<p>Contrato de trabalho que possui as características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alternância de período de prestação de serviços (horas, dias ou meses) e de inatividade; - Contrato deve ser celebrado por escrito e registrado na CTPS; - O empregador deve convocar com pelo menos 3 dias corridos de antecedência o empregado informando qual será a sua jornada; - O empregado terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa; - Empregado pode prestar serviços para vários empregadores da forma intermitente ou demais modalidades de contrato; - No período de inatividade, nenhum pagamento é devido ao empregado, até mesmo porque este poderá prestar serviço para outros empregadores; - Aplica-se as mesmas regras trabalhistas dos demais contratos de trabalho no período de prestação de serviço; - Ao término de cada prestação de serviço, devem ser quitadas as verbas rescisórias proporcionais; - Decorrido 1 ano sem qualquer convocação será considerado rescindido o contrato de trabalho intermitente; - Exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
-----------------------	------------------------------------	--

Quadro 2 – Principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

(continua)

Assunto	Antes da reforma trabalhista	Após a reforma trabalhista
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> - A remuneração era composta pelo salário do empregado, gorjetas, quando existissem, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, ou seja, praticamente tudo o que era pago ao trabalhador era considerado salário; - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. 	<p>Não integram a remuneração do empregado, ainda que habituais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajuda de custo (já havia previsão nesse sentido); - Auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro); - Diárias de viagem (independentemente do valor); - Prêmios (bens, serviços ou dinheiro dado por liberalidade, por desempenho superior ao esperado) e Abono, ou seja, na forma de incentivos ao empregado.

Rescisão do contrato de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Homologação obrigatória com assistência de sindicato ou MTPS, para contratos superiores a 1 ano; - Prazo para pagamento das verbas rescisórias: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aviso prévio trabalhado - 1º dia útil imediatamente posterior ao término do aviso; 2. Aviso prévio indenizado - até o 10º dia, contado da notificação de demissão. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deixa de ser obrigatória a assistência de sindicato ou MTPS, independente do tempo de serviço do empregado, para a quitação das verbas rescisórias, podendo o acerto ser realizado diretamente entre empregado e empregador; - O prazo para pagamento das verbas rescisórias passou para até 10 dias contados a partir do término do contrato; - A anotação da extinção do contrato na CTPS é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no FGTS.
Rescisão do contrato de trabalho por acordo	<ul style="list-style-type: none"> - Não havia previsão legal na CLT. 	<p>Permite por acordo mútuo a rescisão do contrato de trabalho, tendo o empregado o direito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50% do aviso prévio, quando indenizado; - 20% de multa sobre o saldo do FGTS; - Sacar 80% do saldo do FGTS; - Demais verbas trabalhistas (13º, férias etc); - Sem direito ao seguro-desemprego.
Contribuição sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Obrigatório o recolhimento anual de 1 dia de salário em benefício do sindicato da categoria profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tornou-se facultativa, o desconto só pode ocorrer com autorização prévia e expressa do empregado, mesmo que seja criada em Convenção Coletiva.
Prevalência do acordado sobre o legislado	<ul style="list-style-type: none"> - As convenções e os acordos coletivos de trabalho não podiam ser contrários à lei, exceto em casos excepcionais previstos em súmulas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acordos e convenções se sobrepõem à lei, salvo os objetos ilícitos que constam no artigo 611-B; - O artigo 611-A discrimina os aspectos com prevalência sobre a lei.
Reclamatória trabalhista	<ul style="list-style-type: none"> - A parte que perdesse era responsável pelo pagamento dos honorários periciais, salvo se beneficiário da justiça gratuita; - Não havia previsão para a responsabilidade por dano processual no caso de utilização de má fé; - A prova do ônus era de incumbência da parte que as fizesse. 	<ul style="list-style-type: none"> - A parte que sucumbir, mesmo beneficiária de gratuidade da justiça, é responsável pelo pagamento dos honorários; - Responderá por dano processual, aquele que utilizar-se de má fé nos atos processuais; - O ônus da prova incumbe ao reclamante no pedido de seus direitos e ao reclamado na prova da ausência do direito almejado.

Quadro 2 – Principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

(conclusão)

Trabalho terceirizado	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa prestadora de serviços era permitida para a execução de atividades determinadas e específicas; - Não havia previsão sobre o tratamento dos empregados que estivessem prestando serviço na empresa contratante; - Não havia impedimento para que a empresa pudesse alterar a modalidade de contrato de empregado para prestador de serviços. 	<ul style="list-style-type: none"> - As empresas de prestação de serviço, podem realizar quaisquer atividades, inclusive a atividade principal; - Passa assegurar aos empregados da empresa prestadora de serviços, as mesmas condições dadas aos empregados da contratante, tais como alimentação, transporte, atendimento médico, treinamentos e segurança do trabalho; - O empregado demitido, não pode ser contratado como terceirizado pela mesma empresa, no período de 18 meses após a data da demissão.
-----------------------	---	--

Fonte: Autoras.

Essas principais mudanças foram utilizadas para a formulação das questões pertinentes ao questionário.

4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES

A parte inicial do questionário aplicado referia-se ao perfil do respondente, onde foi indagado o sexo, estado civil, idade, curso, semestre, se o aluno já cursou a disciplina de Práticas Trabalhistas “A” e se trabalha e em qual cargo/função.

Conforme selecionado o perfil para participar da pesquisa, o aluno necessariamente deveria estar no curso de Ciências Contábeis e estar trabalhando. Assim, o perfil dos respondentes, neste caso, é exatamente a delimitação adotada.

Em relação ao sexo, 26 dos respondentes pertencem ao sexo feminino (52%) e 24, ao masculino (48%). Portanto, mesmo sendo mínima a diferença entre eles, as mulheres prevaleceram na pesquisa (52%). Além do sexo, também foi indagado sobre o estado civil, 43 são solteiros (86%) e apenas 7 se autodeclararam casados (14%).

A faixa etária predominante é de 21 a 25 anos, a qual possui 27 questionados (54%) e a menor é a de 36 a 40 anos, com apenas 2 respondentes (4%). Considera-se normal este resultado, da maioria localizar-se na segunda faixa etária, pois grande parte dos estudantes ao concluírem o ensino médio ingressam no ensino superior, normalmente se formando até completarem os 25 anos.

Quanto ao semestre, verificou-se que dos 50 questionados, o 4º e o 8º semestre foram os mais relevantes, com 7 (14%) e 13 (26%) acadêmicos respectivamente, sendo que 11 (22%) do total deixaram este item em branco.

Por fim, foi solicitado aos respondentes que informassem o cargo/função que desempenham, os quais estão demonstrados na Tabela 1.

Tabela 1 – Cargo/Função dos respondentes

Cargo/Função	Quantidade	Representatividade
Auxiliar de Escritório	3	6%
Auxiliar Administrativo	11	22%
Auxiliar Contábil	16	32%
Auxiliar Fiscal	3	6%
Auxiliar Financeiro	3	6%
Analista/Supervisor/Coordenador de RH	3	6%
Outros	11	22%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Neste caso, outros cargos diferentes foram citados, sendo que nos cargos em que apenas 1 ou 2 respondentes pertencia, esses foram juntamente classificados, assim, na categoria Outros. Estes cargos são: Aprendiz, Auxiliar de Tesouraria, Auxiliar de Produção, Auxiliar de Legalização, Técnico em Suporte, Diretor Geral, Professor de Inglês, Operador de Caixa e Secretária.

4.3 A visão dos respondentes sobre as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

A primeira mudança apresentada foi a multa por empregado não registrado. Analisando o questionamento acerca deste item, grande parte dos questionados aprovaram tal alteração, sendo que 37 concordaram parcialmente ou plenamente (74%), conforme a Figura 1.

Figura 1 – Resultado dos respondentes na alteração multa por empregado não registrado

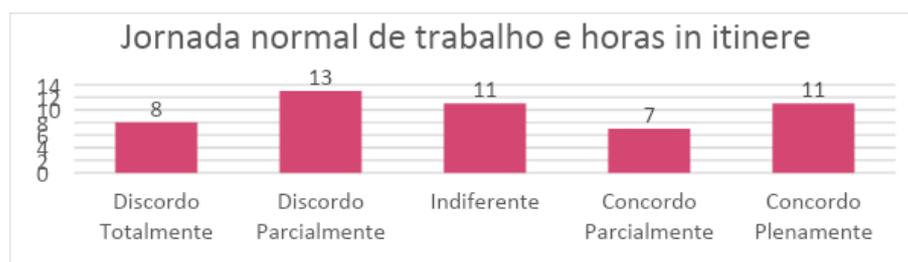


Fonte: Dados da pesquisa.

Nos comentários obtidos para essa mudança verificou-se uma considerável concordância na devida alteração em função dos valores das multas terem aumentado. Segundo os respondentes, isto ajuda a diminuir as irregularidades, sendo uma forma de impor à empresa a legalização dos funcionários, registro este que é direito do mesmo.

Em relação a mudança na jornada normal de trabalho e horas in itinere, exposta na Figura 2, prevaleceu a discordância, onde 8 discordaram totalmente (16%) e 13 discordaram parcialmente (26%) contra 7 que concordaram parcialmente (14%) e 11 que concordaram plenamente (22%). Ainda, 11 questionados se mantiveram indiferentes ao assunto (22%).

Figura 2 – Resultado dos respondentes na alteração jornada de trabalho e horas *in itinere*

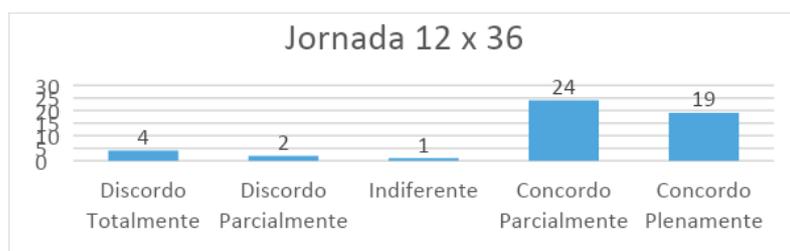


Fonte: Dados da pesquisa.

Os questionados relataram que discordam desta alteração principalmente pelo fato de considerarem injusto não ser computado como tempo à disposição da empresa nos casos de locais de difícil acesso. Segundo os respondentes, estes despendem mais tempo exatamente em função da distância e/ou dificuldade de locomoção e os funcionários não conseguem utilizar este tempo em prol de si.

A alteração da jornada 12 x 36 foi aprovada por 43 dos 50 interrogados (86%), como exposto na Figura 3.

Figura 3 – Resultado dos respondentes na alteração jornada 12 x 36



Fonte: Dados da pesquisa.

Os indagados são favoráveis por terem a visão de que isso facilita a flexibilidade no horário de trabalho, dando ao funcionário a oportunidade de se dedicar a outros afazeres por ter mais tempo disponível.

No que concerne a modificação no intervalo entre turnos, os acadêmicos aprovaram com 26 votos a favor (52%) contra 20 desfavoráveis (40%), como disposto na Figura 3.

Os respondentes consideram que isto facilita para quem não pode ir até a sua residência neste período e para quem precisa sair mais cedo, por exemplo, quem estuda após o expediente de trabalho. As opiniões desfavoráveis foram principalmente em função de considerarem que deveria haver no mínimo 1h de descanso, ou seja, priorizar o descanso do funcionário.

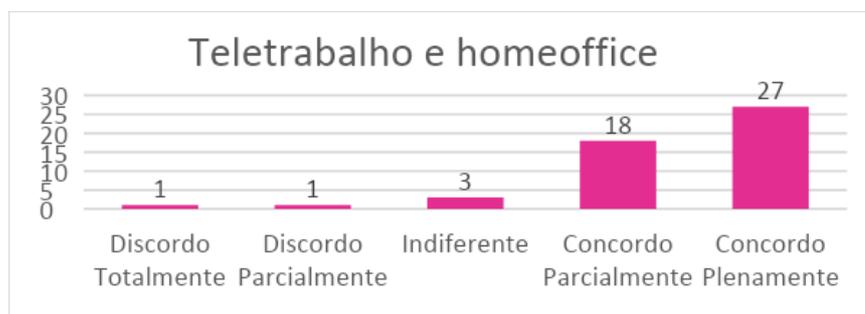
Figura 4 – Resultado dos respondentes na alteração do intervalo entre turnos



Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange a nova modalidade trazida pela reforma trabalhista denominada de teletrabalho e *homeoffice*, os questionados na grande maioria foram favoráveis a esta inovação (90%) conforme pode ser visto na Figura 5 . Enfatiza-se que, ao realizar uma análise em conjunto com as demais mudanças selecionadas, esta foi a alteração com maior índice de aprovação.

Figura 5 – Resultado dos respondentes em relação ao teletrabalho e *homeoffice*



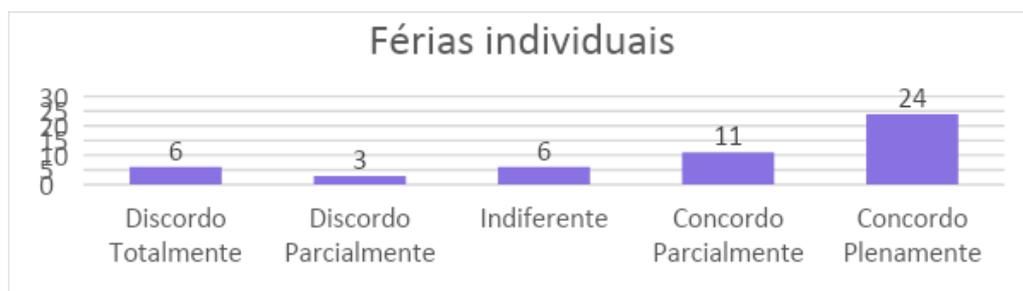
Fonte: Dados da pesquisa.

A concordância tão grande nesta mudança apresentada justificou-se nas respostas qualitativas: consideraram como benefício a regularização de atividades que na prática já eram realizadas em alguns setores.

Os respondentes também avaliaram que trouxe mais flexibilidade e também que ajuda a criar vínculos de responsabilidade entre empregado e empregador, onde o importante é cumprir as metas estabelecidas.

As alterações efetuadas nas férias individuais também foram aceitas pela maioria dos interrogados, sendo que 35 de um total de 50 concordaram (70%), como mostra a Figura 6.

Figura 6 – Resultado dos respondentes em relação às férias individuais



Fonte: Dados da pesquisa.

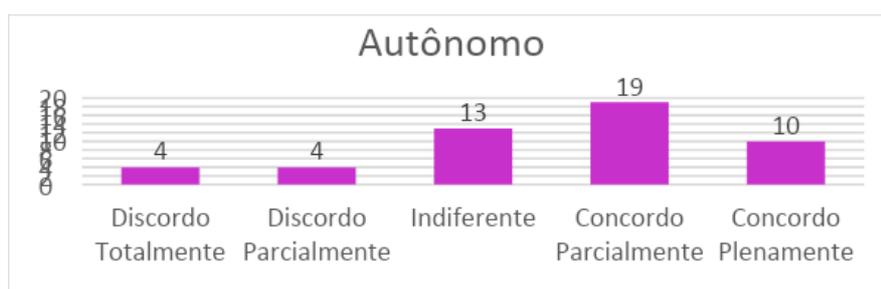
Um dos comentários feitos em relação à nova possibilidade de fracionamento das férias foi de que a mudança só foi na legislação, pois a maioria dos empregados já parcelava desta maneira. Quanto aos menores de 18 e maiores de 50, os respondentes também consideraram benéfica a alteração, pois isso torna as férias

mais homogêneas entre os empregados.

Vale ressaltar que uma das mudanças advindas neste caso foi a necessidade de que haja a concordância do empregado para realizar o fracionamento. Assim, os indagados consideraram este aspecto importante pois busca atender as preferências do mesmo.

Em relação a regulamentação da profissão de autônomo, a qual não havia tratamento específico na CLT até a publicação da Lei n. 13.467/17, dos 50 questionados, 13 se mantiveram indiferentes ao assunto (26%) e 29 concordaram parcialmente ou plenamente (58%), de acordo com a Figura 7.

Figura 7 – Resultado dos respondentes em relação ao autônomo

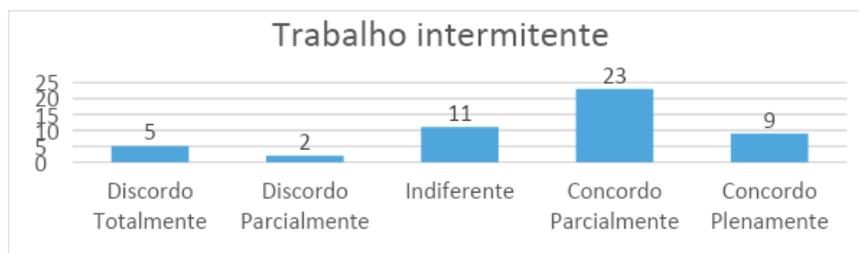


Fonte: Dados da pesquisa.

Apenas dois questionados comentaram a respeito do tema, considerando sempre válido ter embasamento legal e que pode ser proveitoso em algumas profissões.

Já o trabalho intermitente, uma novidade trazida pela nova lei, também apresentou um número considerável de pessoas indiferentes (22%) e favoráveis (64%), destacando-se as que concordaram parcialmente (46%). A Figura 14 ilustra a avaliação dessa mudança.

Figura 8 – Resultado dos respondentes em relação ao intermitente



Fonte: Dados da pesquisa.

Aqueles que concordaram com a nova tratativa, mencionaram como pontos positivos a probabilidade da diminuição de trabalhadores irregulares e os benefícios trazidos a quem já praticava este serviço, como os direitos trabalhistas proporcionais e a possibilidade de trabalhar em várias empresas.

Mais uma vez foi mencionada a importância de haver previsões legais nas questões que já são de certa forma realidade nas relações de trabalho. Um comentário importante desfavorável em relação ao tema foi a justificativa de que essa modalidade seria uma institucionalização do trabalho precário e da vulnerabilidade sócio econômica.

A mudança trazida em relação às partes integrantes da remuneração do empregado também teve a maioria favorável (50%), mesmo tendo uma polarização das opiniões manifestadas, onde 17 pessoas não aprovaram tais alterações (34%), como pode-se perceber na Figura 9.

Figura 9 – Resultado dos respondentes em relação à remuneração



Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar de ter sido considerada uma mudança favorável, os comentários dos

questionados neste aspecto repercutiu apenas os posicionamentos avessos a essas alterações na remuneração, ou seja, as respostas qualitativas relevantes foram de opiniões desfavoráveis.

Uma das considerações foi que a retirada de algumas remunerações da base de cálculo reduzirá a contribuição, e a longo prazo poderá ter efeito prejudicial nos cálculos das contribuições totais, realizadas ao longo da vida trabalhista, para fins do benefício previdenciário da aposentadoria.

Além disso, um dos indagados alegou que a maior liberalidade nos proventos pode dar margens para falsas remunerações e também foi ressaltado que aqueles proventos que são habituais deveriam compor a remuneração.

Na mudança rescisão do contrato de trabalho também ocorreram significativas modificações. Deste modo, a concordância se manteve com 27 questionados (54%), segundo a Figura 10.

Figura 10 – Resultado dos respondentes em relação à rescisão do contrato de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar do resultado favorável encontrado nesta matéria, os comentários realizados trazem as opiniões desfavoráveis, explicando o porquê da discordância dos respondentes, que não aprovaram a mudança.

De forma geral, segundo os comentários obtidos, a visão foi de que a não obrigatoriedade de homologação das rescisões com a assistência dos sindicatos ou Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) trará muita insegurança ao empregado em relação aos seus direitos rescisórios.

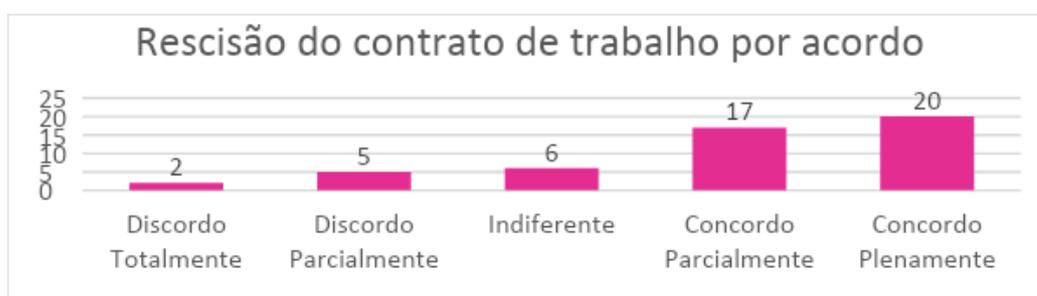
Também houve desacordo no novo prazo previsto para pagamento das

verbas rescisórias, que passou a ser de 10 dias para todos os tipos de encerramentos de contratos.

Dentro deste mesmo tema, rescisão do contrato de trabalho, a reforma na legislação trabalhista trouxe uma nova variante, a possibilidade da rescisão ocorrer por acordo entre ambas as partes.

Esta peculiaridade obteve a maioria dos julgamentos favoráveis (74%), como apresentado na Figura 11.

Figura 11 – Resultado dos respondentes em relação à rescisão do contrato de trabalho por acordo



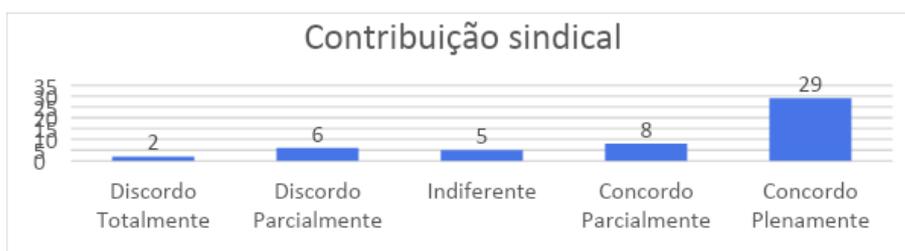
Fonte: Dados da pesquisa.

Nas observações realizadas pelos questionados para essa mudança, um dos respondentes vê esta modalidade como uma maneira de que as demissões sejam amigáveis, beneficiando assim o empregado em relação à possibilidade de retirada do FGTS.

Já outro respondente declarou que esta alteração não irá eliminar as “falsas” demissões sem justa causa, os antigos acordos praticados irregularmente entre empregados e empregadores.

No que tange as alterações realizadas na contribuição sindical também verificou-se um número considerável a favor, conforme exposto na Figura 12.

Figura 12 – Resultado dos respondentes em relação à contribuição sindical



Fonte: Dados da pesquisa.

Em função da retirada da obrigatoriedade no recolhimento da contribuição sindical, e a necessidade de autorização prévia e expressa do empregado caso este queira contribuir, acredita-se que este seja o motivo de 74% dos participantes da pesquisa terem aprovado tal alteração.

Os comentários realizados foram de respondentes contra ou indiferentes à modificação, onde uma das alegações foi de que para os sindicatos que não eram atuantes, a alteração foi boa para o colaborador. No entanto, para os sindicatos que realmente eram atuantes em favor da categoria foi prejudicial para os empregados por diminuir a arrecadação naturalmente.

Outra consideração feita por um acadêmico foi de que a falta de contribuição enfraquece a classe dos sindicatos em defesa do funcionário, o que prejudica nas negociações dos dissídios, acordos e convenções coletivas.

Quando analisado individualmente, os respondentes que se posicionaram indiferentes à modificação na prevalência do acordado sobre o legislado foram a maioria (30%). Mas se somadas as alternativas de concordância parcial ou plena, os respondentes atingem o quantitativo de 23 (46%), sendo o resultado final mais uma vez favorável, conforme demonstra a Figura 13.

Vale destacar que, ao realizar uma análise em conjunto com as demais alterações, verificou-se que esta foi a que obteve maior índice de indiferença dos respondentes.

Figura 13 – Resultado dos respondentes em relação à prevalência do acordado sobre o legislado

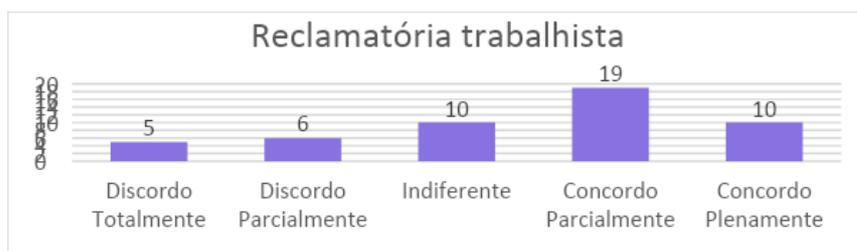


Fonte: Dados da pesquisa.

Os comentários realizados mais uma vez foram apenas daqueles que discordaram do assunto tratado. É alegado que a parte mais fraca da relação sempre será o trabalhador, e que sendo assim, diante das dificuldades financeiras e sociais muitas vezes este pode submeter-se às exigências do empregador.

Além disso, foi comentado que apesar da flexibilização, que pode beneficiar algumas atividades, a sobreposição da lei quase sempre beneficiará o empregador. Como pode-se verificar na Figura 20, a reclamatória trabalhista, também uma alteração ocorrida na CLT, em que os acadêmicos, em sua maioria, concordaram (58%).

Figura 14 – Resultado dos respondentes em relação à reclamatória trabalhista



Fonte: Dados da pesquisa.

O motivo pelo qual ocorreu grande aceitação neste caso foi, segundo os comentários, a redução nos processos, pois acredita-se que agora entrará com processo aqueles que realmente se sentiram lesados, reduzindo a má fé de alguns.

A Figura 15 apresenta o último assunto questionado, o trabalho terceirizado, o

qual obteve um resultado desfavorável (46%) mas com uma diferença mínima em relação aos favoráveis (44%).

Figura 15 – Resultado dos respondentes em relação ao trabalho terceirizado



Fonte: Dados da pesquisa.

O trabalho terceirizado já era regulado em lei específica, na qual foram efetuadas as mudanças advindas com a reforma trabalhista.

Ocorre que, segundo alguns participantes da pesquisa, a nova possibilidade da atividade fim poder ser terceirizada foi o principal motivo do desacordo a este tema. Consideram que pode acarretar em “precarização” da atividade fim, uma vez que desqualifica a necessidade de seleções mais rigorosas.

Outra discordância citada foi em relação ao período necessário para contratação de um empregado demitido como terceirizado ser de 18 meses. Acontece que, em ambas respostas, os acadêmicos não especificaram se o período discordado deveria ser maior ou menor do que o trazido na nova legislação.

Outro respondente não aderente a alteração expõe que a terceirização irá desvalorizar os trabalhadores, porque estes receberão menos e terão pouco reconhecimento. Assim, demonstra o receio que tem com esta significativa mudança.

Salienta-se que a terceirização, quando analisada em conjunto com as demais mudanças selecionadas, foi a mais rejeitada pelo público respondente.

Finalizando as avaliações dos resultados, apresenta-se um resumo no Quadro 3 para demonstrar em conjunto os percentuais de aprovação ou não aprovação, assim como os respondentes que se mantiveram indiferentes às mudanças apresentadas.

Quadro 3 – Síntese do percentual da avaliação dos respondentes frente às mudanças

Mudança	Não aprova (%)	Indiferente (%)	Aprova (%)
1. Multa por empregado não registrado	18	8	74
2. Jornada normal de trabalho e horas <i>in itinere</i>	42	22	36
3. Jornada 12 x 36	12	2	86
4. Intervalo intrajornada	40	8	52
5. Teletrabalho e <i>homeoffice</i>	4	6	90
6. Férias individuais	18	12	70
7. Autônomo	16	26	58
8. Trabalho intermitente	14	22	64
9. Remuneração	34	16	50
10. Rescisão de contrato de trabalho	32	14	54
11. Rescisão do contrato de trabalho por acordo	14	12	74
12. Contribuição sindical	16	10	74
13. Prevalência do acordado sobre o legislado	24	30	46
14. Reclamatória trabalhista	22	20	58
15. Trabalho terceirizado	46	10	44

Fonte: Dados da pesquisa.

Portanto, após a análise de cada uma das mudanças questionadas aos respondentes, pode-se perceber o percentual de aprovação, indiferenças e reprovação em cada uma das alterações expostas.

Como verificado nos destaques no Quadro 3, mais de 80% das mudanças apresentadas para avaliação dos acadêmicos foram aprovadas. Também percebe-se que as duas alterações que foram reprovadas pela maioria dos respondentes, foi por uma pequena diferença de percentual em relação ao percentual de aprovação.

Também, pode-se realizar uma síntese do perfil predominante do respondente da presente pesquisa através da verificação das auto declarações obtidas do questionário: similaridade entre homens e mulheres, maioria solteiros e com idade entre 21 e 25 anos. O 4º e 8º semestres foram onde mais se encontraram acadêmicos que trabalham em regime de CLT, e a maioria dos respondentes já cursaram a disciplina de Práticas Trabalhistas “A”. Atuam predominantemente em cargos administrativos e contábil, áreas estas afins com o curso de Ciências Contábeis.

5. CONCLUSÃO

Este estudo buscou identificar visão dos aos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UFSM, empregados e regidos pela CLT, em relação às principais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista em 2017 (Lei n. 13.467/17).

Para tanto, primeiramente estudou-se o histórico da CLT e as alterações trazidas pela reforma trabalhista, considerando as mudanças/alterações mais importantes para o problema. Estas foram selecionadas chegando-se a 15 alterações elegidas como de maior importância em relação ao trabalhador.

Após isso pode-se elaborar o questionário, instrumento do estudo. A parte inicial do questionário aplicado referia-se ao perfil do respondente.

Destes dados autodeclarados, tem-se como perfil predominante uma similaridade entre homens e mulheres, a maioria são solteiros e com idade entre 21 e 25 anos. O 4º e 8º semestres foi onde mais se encontraram acadêmicos que trabalham em regime de CLT, e atuam predominantemente em cargos administrativos e contábil, áreas estas afins com o curso de Ciências Contábeis.

A segunda parte apresentava as principais alterações da reforma trabalhista. Destas, de modo geral, os respondentes concordaram com 13 alterações e discordaram em apenas 2.

Com a análise de cada uma das mudanças questionadas aos respondentes, verificou-se que mais de 80% das mudanças apresentadas para avaliação dos acadêmicos foram aprovadas. Também percebe-se que, as duas alterações que foram reprovadas pela maioria dos respondentes (Jornada normal de trabalho e

horas in itinere e Trabalho terceirizado) foram por uma pequena diferença de percentual em relação ao percentual de aprovação.

Até a realização da pesquisa, acreditava-se que os empregados eram contrários a nova legislação trabalhista, em função das notícias divulgadas. Mas, em contrapartida ao que era publicado, a população estudada se mostrou favorável as respectivas mudanças trazidas pela Lei n. 13.467/17.

Dentre as mudanças expostas aos questionados, enfatiza-se que a alteração com maior índice de aprovação foi a de Teletrabalho ou Homeoffice (90%) e a Terceirização foi a mais rejeitada pelo público respondente (46%).

Portanto, a visão dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UFSM, trabalhadores regidos pela CLT, em relação às principais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista em 2017 é favorável.

Devido a relevância do tema e inexistência de pesquisas deste assunto até o presente momento, sugere-se para estudos futuros a reaplicação do questionário elaborado em uma outra população, a fim de verificar se é encontrada também uma visão favorável pelos empregados.

Além deste, também pode ser realizado um novo estudo com os empregadores, para ser efetuada uma comparação com a visão do empregado, resultado este já encontrado nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEUREN, Ilse Maria et al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1º mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 23 abr. 2018.

_____. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Brasília, DF, 3 jan.1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 23 abr. 2018.

_____. **Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990**.Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço, e dá outras providências. Brasília, DF, 11 maio 1990.Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 23 abr. 2018.

_____. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 23 abr. 2018.

_____. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 04 maio 2018.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 23 abr. 2018.

_____. Parecer n. 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU. Aplicabilidade da modernização trabalhista (Lei 13.467/2017) aos contratos de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 maio 2018. Disponível em: <http://www.impresanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/14285847/do1-2018-05-15-despacho-de-14-de-maio-de-2018-14285843>. Acesso em: 20 maio 2018.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou?: reforma trabalhista**. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

Data recebimento do artigo: 14/07/2021

Data do aceite de publicação: 30/09/2021
