**IMPACTOS DA MUDANÇA DA CLT SOBRE AS ORGANIZAÇÕES**

GAYER, Daiana[[1]](#footnote-1)

SANTOS, Paula1

BRANDALISE, Luciana1

CORNELIUS, Rui Airton[[2]](#footnote-2)

daia.gayer@hotmail.com

**RESUMO**

A legislação trabalhista brasileira é considerada por muitos, como antiquada, sobretudo se comparada a países mais desenvolvidos, diante desse fato era necessária uma modernização e alterações para adequá-la às demandas do mercado**.**

O presente artigo tem por objetivo analisar o nível de conhecimento dos empresários e responsáveis pelo RH das organizações, uma vez que a nova regra da CLT é algo recente, porém de grande dúvidas e inseguranças por ambas partes (empresário e funcionário). Sendo que no decorrer do processo de metodologia a efetuação de um questionário de 10 perguntas, no que abrange o nível de conhecimentos das pessoas responsáveis pelas contratações da empresa. Os resultados obtidos através da pesquisa, soaram falta de informações concretas, e falta de interesse de adquiri-las, exceto quando os assuntos era demissões, fazendo que abrisse um interesse particularmente claro a respeito dos benefícios do empregador.

**PALAVRAS-CHAVE:** CLT. Mercado de Trabalho. Regulamentação.

**1 INTRODUÇÃO**

O presente assunto destaca o principal impacto da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), força dos acordos firmados entre funcionários e empregadores, podendo negociar diretamente.

O artigo visa demonstrar os efeitos práticos da reforma trabalhista, bem como trazendo o histórico dos direitos trabalhistas e comentando também sobre a situação que passa o país. Em dezembro de 2016, o Governo Federal lançou uma proposta de reforma trabalhista que objetiva aprimorar e atualizar as relações de trabalho no Brasil.

Essas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e na Lei nº 6.019/1974 que trata do trabalho temporário. No início de novembro de 2017 entrou em vigor a chamada “Reforma Trabalhista”, que se contextualiza pela Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, alterando de forma significativa as regras dos contratos de trabalho.

Embora boa parte dos pontos dependa da previsão em Convenção Coletiva ou acordos entre empresas e sindicatos, outros podem ser negociados de forma individual, sem a necessidade de intervenção de entidades.

O estudo aponta para a importância do Direito do Trabalho que se torna cada vez mais aparente, ainda mais, diante das imensas modificações que ocorrem nas relações entre capital e trabalho, sobretudo como resultado da globalização econômica.

É, portanto, conhecer as tendências da reforma trabalhista no Direito do Trabalho no Brasil, possibilitando com isto, que possamos na vida profissional, programar estratégias e orientações, para implementar ações dentro dos padrões de qualidade requeridos.

Com base nos impactos, devido as mudanças, será realizado um resumo com as principais alterações sofridas pela legislação, com o objetivo de verificar as mudanças de procedimentos no processo de contratação, demissão e férias, a partir das alterações da CLT.

**2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

No Brasil as leis trabalhistas tiveram origem no governo de Getúlio Vargas, em 1930, a Consolidação das Leis Trabalhistas CLT, foi vigorada por um grupo de juristas e legisladores. Também conhecidas como as Leis Trabalhistas da Era Vargas, tinham o objetivo de garantir segurança e regulamentação entre empregado e empregador, buscando retratar as condições de vida dos trabalhadores e reorganizar o mercado de trabalho brasileiro.

A jornada de trabalho no Brasil, deve conter 8 horas de trabalho diários. Em uma semana de trabalho a carga horária deve ser de 44 horas de disponibilidade para com a empresa. A regulação de jornadas de trabalho, além de definir o tempo máximo de produtividade que um empregado pode dedicar à empresa, tenta garantir que não haja abusos sobre a mão de obra, regulando a forma de controlar a entrada e a saída dos funcionários de maneira transparente (SANTOS,2017).

A CLT determina o conceito de horas extras como sendo “a hora complementar”, não podendo exceder duas de trabalho, mediante acordo escrito entre o empregador e empregado, além de definir as horas extras que os colaboradores possam executar, de forma segura sem acarretar danos à saúde, e oferecendo uma remuneração mais justa, pelos serviços realizados além do horário pago.(VILHENA, 2017)

Segundo as leis trabalhistas, o trabalhador tem direito a 30 dias de férias a cada 12 meses de exercício da sua contratação. As férias podem ser negociadas de diversas maneiras, podendo ser 30 dias consecutivos, ou poderão ser distribuídos no ano seguinte, ou ainda o funcionário pode vender suas férias ao seu empregador, sendo obrigatória a remuneração durante o período em que o colaborador estiver em gozo, sem diminuição salarial (FRANZIN, 2017).

2.1 AS MUDANÇAS DA CLT DE 1940 Á 1980

Em 1 de maio de 1940, devido a uma reivindicação dos funcionários, o governo elaborou um salário mínimo nacional, por fim em maio de 1943, foi criada e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, decreto-Lei nº [5.452](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43),que visa assegurar os direitos trabalhistas na legislação brasileira, como a carteira assinada, a jornada de trabalho de oito horas, as férias remuneradas, a previdência social e o descanso semanal além de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, a admissão da mulher no mercado de trabalho e do menor de idade e estabeleceu a obrigatoriedade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) . A CLT surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (ROVER,2013).

O mercado de trabalho na época tinha 75% da ocupação de atividades interligadas as atividades agrícolas, a legislação instituída representava um quase nirvana para os trabalhadores brasileiros, prometendo-lhes um conjunto de direitos a uma população destituída de qualquer proteção social (CARVALHO, 2017).

A remuneração de base do mercado instituída, fez com que fosse criado um sistema de proteção social, sendo necessário garantir os meios que transformassem em instrumentos efetivos de sistematização do mercado e das relações de trabalho, fazendo-se necessário a loquacidade de regulação dos contratos de trabalho (GALOR, 2017).

No ano de 1967 a Constituição Federal mudou as leis, trouxe a aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários, a valorização do trabalho, proibição de greves nos serviços públicos e atividades com direito de participação do lucro das empresas. A idade mínima para trabalho do menor, em 12 anos, proibindo o trabalho noturno, incluiu-se o seguro desemprego (criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a contribuição sindical e do voto sindical obrigatório, também foram inclusos na legislação (PANTALEÃO 2017).

Em 1973 foi sancionada uma lei, na qual outorgava o direito das domésticas de possuir a carteira assinada, e o direito as férias remuneradas em 2006. Porém a PEC das Domésticas foi decretada no dia 2 de maio de 2013 pelo Congresso Nacional. A proposta de Emenda à Constituição garante direitos aos trabalhadores domésticos, sendo sua jornada de 44 horas semanais, pagamento de horas extras e adicional noturno (CAMPANATO,2013).

2.2 AS MUDANÇAS DE 2017

Atualmente a remuneração não pode ser inferior a diária correspondente ao piso salarial da categoria ou salário mínimo. Com a reforma trabalhista, o empregador paga apenas pelas horas trabalhadas. O contrato nessa modalidade deve ser firmado contendo o valor da hora e do serviço (CRUZ, 2017).

O trabalho remoto não é contemplado pela legislação, porém com a reforma trabalhista, porém se o funcionário trabalhar em casa, deve haver um contrato com o empregador, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa (MEYER, 2017).

Atuando o colaborador no regime de trabalho de 8 horas diárias, tem direito de uma a duas horas de intervalo para repouso ou alimentação. O intervalo da jornada poderá ser negociado, podendo ter pelo menos 30 minutos (NASCIMENTO, 2017).

As férias de 30 dias podem ser divididas em dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Com a reforma as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e o restante dos períodos não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um, proibindo que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (AZEVEDO, 2017).

2.3 OS IMPACTOS NO NÚMERO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Atualmente no Brasil, conflitos trabalhistas tem como meio de resolução a utilização da Justiça, que se encontra sobrecarregada, devido ao número excessivo de reclamações trabalhistas, gerando enorme dispêndio econômico para a sociedade assumindo diversas peculiaridades, não existindo apenas custos legais envolvidos nos processos trabalhistas, que aumentam os custos de contratação e demissão dos colaboradores, gerando desemprego (ORSI, 2017).

Para as empresas o custo relacionado as reclamações trabalhistas também é alto, existem custos legais associados a litigância, o empresário tem um grande custo de oportunidade, por desprender parte do seu tempo e recursos para resolver os conflitos, podendo ocorrer reivindicações dos trabalhadores, algumas vezes cria um clima de incerteza entre os trabalhadores das empresas, reduzindo a produtividade (CORREIA, 2017).

A lei 13.467 determina que as mudanças trabalhistas, estejam relacionadas ao acesso da Justiça do Trabalho, restringindo o empregado. No dia 1º ao dia 20 de novembro de 2017, são em média de 1.879 novos processos por dia, no dia 10 de novembro foram 12.626, sendo quase sete vezes maior que a média (XERPA 2017).

Devido a promulgação da nova lei, o número de ações despencou, caindo para 27, no dia 20 devido a algumas variações permaneceu a baixo da média. Na soma, cresce em relação ao ano anterior, a 2ª Região recebeu em novembro 37.574 ações, ante 21.130, em igual período de 2016, aumento de 78% (NUZZI 2017).

2.4 O BRASIL NO RANKING MUNDIAL DE AÇÕES TRABALHISTAS

O Brasil é o país com maior número de ações trabalhistas. Defensores das reformas trabalhistas afirmam que um dos objetivos do projeto é fazer com que esse número possa diminuir, já que ele muda as regras para entrar com uma ação na justiça. Em uma entrevista à TV Bandeirantes em abril, o presidente Michel Temer afirmou que Brasil lidera esse ranking.(SILVEIRA, 2017)

Segundo estatísticas do TST (Tribunal Superior do Trabalho) a justiça recebeu 3,9 milhões de processos em 2016, e há atualmente 2,5 milhões de processos ainda em tramitação no Brasil. O tribunal, porém, diz não ter dados para verificar se o Brasil é o país com maior número de ações, porque nem todos os países tem a justiça do trabalho com um ramo específico da justiça, também afirma não ter dados específicos para cada país. Tal comparação não é possível considerando as enormes diferenças entre as leis trabalhistas, sistemas jurídicos e disponibilidade de estatísticas nos diferentes países.(SILVEIRA, 2017)

Segundo levantamento do sociólogo (SILVEIRA, 2017), especialista em relações do trabalho há mais de 40 anos. Segundo ele, nos Estados Unidos o número de processos não passa de 75 mil; na França, 70 mil; e no Japão, 2,5 mil processos.

Resultado disso é uma conta astronômica para o país. Para cada R$ 1.000 julgados, a Justiça do Trabalho gasta cerca de R$ 1.300, calcula Pastore. Para ter ideia, em 2005 foram pagos aos reclamantes R$ 7,19 bilhões e, em 2006, R$ 6,13 bilhões até setembro. Na média mensal, o volume de 2006 ficou 13% superior ao do período anterior. (PASTORE, 2006)

Na opinião de especialistas, o quadro caótico é resultado de inúmeras falhas. Uma delas é a qualidade da legislação trabalhista, considerada anacrônica, ultrapassada, detalhista e irreal. “Quando vejo 2 milhões de ações na Justiça, começo a achar que há alguma inadequação na nossa lei, que não foi feita para um mundo moderno, globalizado. O elevado número de ações não é um bom sintoma, houve uma banalização da Justiça do Trabalho no Brasil. Qualquer coisa é motivo para entrar com um processo trabalhista” (PASTORE, 2006)

2.5 O VOLUME DE AÇÕES ACUMULADAS NO JUDICIÁRIO

A reforma trabalhista entrou em vigor desde novembro de 2017, fazendo com que o país registrasse a primeira queda em cinco anos. Com o volume de litígios à espera de solução, nas Varas do Trabalho. A retração foi de 6,4% em fevereiro deste ano. Desde 2014, ano em que a série histórica está disponível nos relatórios do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o volume de processos crescia.

Entre 2014 e 2017, o estoque passou de 1,5 milhão para 1,8 milhão de processos. Ao final de fevereiro, porém, havia 1,7 milhão de ações no aguardo de sentença de primeira estancia.

A redução de estoque ocorre principalmente por causa da queda do ingresso de novos processos entre o mês de dezembro e fevereiro de 2018, as varas receberam 48,3% menos ações em relação a passagem de 2016 para 2017- 295,5 mil ante 571,5 mil.(PASTORE, 2006)

Com a redução na entrada de novos processos, foi possível fixar uma agenda de trabalho mais racional, e isso se reflete no estoque. Com a queda de novos processos, somada à questão de a ação trabalhista, em geral, ser julgada na audiência, estão desafogando esse gargalo jurídico.

De janeiro a fevereiro, foram iniciadas quase 104 mil execuções, queda de 14,3% ante 2017, e encerradas 90,7 mil, uma redução de 7% em relação ao ano anterior. Fevereiro fechou com 2,6 milhões de execuções pendentes, recuo de 0,6% sobre o mesmo período de 2017. Porém, que a redução de novos processos não se sustentará no longo prazo.(PASTORE, 2006)

A projeção entre os especialistas é que esse novo ritmo abre uma perspectiva positiva para o tempo de tramitação. “Nesse caminho, a Justiça do Trabalho vai desafogar em curto espaço de tempo”. Volume menor de processos não significou, no entanto, que os julgamentos foram acelerados em igual proporção. Entre dezembro de 2017 e fevereiro deste ano, os juízes trabalhistas proferiram quase 2% menos sentenças. Os casos julgados caíram de 490,2 mil para 481,4 mil. (PASTORE, 2006)

2.6 AS NOVAS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

O meio de trabalho está passando por profundas transformações por conta da revolução digital e suas inovações

Houve um debate no evento *Rethink Business Brasil*(2017).Daniela Klaiman, co-fundadora da Unpark e WinWin, David Ruiz, gerente de inovação da Cartão Elo, Felipe Barreiros, CEO da Master Tech, e Lucas Mendes, diretor da WeWork. Segundo os empreendedores, essas são as principais tendências para o futuro do mercado de trabalho.

As tendências são que as empresas devem se esforçar para criar uma equipe diversa, com pessoas de diferentes idades, raças, gêneros, religião e ideologias. A figura do funcionário que fica oito horas (ou mais) por dia dentro de um prédio corporativo deverá desaparecer com o tempo. Segundo Daniela Klaiman, especialista em futurismo, isso já está acontecendo. (KLAIMAN, 2017)

“Estamos vendo muitos profissionais saindo das empresas e exercendo funções autônomas, ou trabalhando em diversas companhias ao mesmo tempo. Eles querem se plugar a novas pessoas e exercer diferentes funções em mais de um local”, (KLAIMAN, 2017, p. 01). Um exemplo disso são os espaços de *Coworking,* ambientes compartilhados em que diferentes profissionais convivem e trocam ideias. Segundo levantamento realizado em 2016 pelo projeto *Coworking* Brasil, já existem mais de 370 *Coworking* espalhados pelo país. (BATISTOTI, 2017)

“Até 2030, 50% dos empregos que conhecemos hoje deixarão de existir. Isso vai acontecer porque estamos vivendo a segura era de automatização, dessa vez, extrema”, (KLAIMAN, 2017, p. 01). Nesse cenário, será fundamental criar profissões que apenas o ser humano é capaz de realizar. Apesar das inovações que permitem o home-office, ou o trabalho em qualquer lugar, o contato com time ainda será primordial. Saber transmitir a missão do negócio para à equipe é fundamental.

“Se o empreendedor não consegue encontrar um propósito e passá-lo para os profissionais da empresa, é muito difícil desenvolver seu time. Se os funcionários vão trabalhar todo dia apenas para pagar as contas no final do mês, isso pode ser fatal”. Mas, para engajar o funcionário em uma causa, o empreendedor deve estar envolvido com ela. “O diretor deve acreditar em sua missão. Só assim ele pode engajar as pessoas”. (DINIZ,2009)

A ideia de hierarquia no trabalho ficará obsoleta. Deve crescer o modelo horizontal e em forma de rede. Nesse formato, a evolução do funcionário dentro do ambiente de trabalho acontecerá dentro de seu escopo. O comportamento pesará no recrutamento. Durante a revolução agrícola, esperava-se que o indivíduo tivesse força, e durante a revolução industrial, o funcionário precisava ter disciplina. Conforme caminhamos para a automatização, essas habilidades não serão mais necessárias. (MONTOVANI, 2013)

1. **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**
   1. MÉTODO DE PESQUISA

A metodologia é o conjunto de métodos que subjugam uma investigação científica. Serve para explanar melhor a ideia da concepção, de uma informação. O método é o processo que afirma a ação de determinados propósitos (MACHADO, 2017).

Logo, metodologia faz o trabalho antecipado do estudo e indica o método mais apropriado a ser utilizado em uma pesquisa (GOMES 2017).

O estudo utiliza métodos de pesquisa que captura em sites governamentais e artigos científicos que abordaram o tema e já foram publicados alguns dados, para contrapor-se aos dados que serão coletados em entrevistas guiadas por um questionário previamente elaborado.

3.2 DELIAMENTO DA PESQUISA

Para o desenvolvimento da pesquisa, será aplicado um questionário, com o intuito de buscar entender e buscar compreender o que a CLT gerou de mudanças para os empresários e funcionários do setor de recursos humanos.

A pesquisa tem por objetivo entrevistar responsáveis por recursos humanos buscando entender como as mudanças da CLT influenciaram na administração das empresas.

Após uma pesquisa bibliográfica, serão realizadas entrevistas com as gestões de RH afim de buscar na literatura e em artigos, conhecimentos específicos para desenvolver a presente pesquisa.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM

Será aplicado um questionário a empresários ou responsáveis por RH a fim de entender o nível de conhecimento nas organizações.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Será realizado um questionário aos empresários ou responsáveis por RH referente as mudanças da nova CLT, uma vez que o assunto abordado é recente, iremos ter uma média do conhecimento dentro das organizações, entender que mudanças essa reforma trouxe às empresas.

Segue a pesquisa:

1. A empresa aderiu a Em uma escala de 0 a 10, qual seu grau de conhecimento a respeito das novas regras?
2. A empresa aderiu as novas regras?
3. Como esta mudança afetou os funcionários que haviam sido contratados no regime CLT anterior?
4. Funcionários mais antigos sabem a respeito das mudanças?
5. Está sendo aplicada a mudança apenas nas novas contratações?
6. O que mudou em relação a demissões?
7. Existe questionamento dos funcionários em relação a nova reforma?
8. A empresa explica a nova regra no momento da admissão?
9. Você acredita que esta reforma trará uma diminuição nas ações trabalhistas?
10. A empresa considera favorável a nova reforma trabalhista?
11. **DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Foi realizada a pesquisa com quinze pessoas que se inclui apenas empresários ou responsáveis pelo RH, afim de saber o nível de conhecimento sobre a novas regras da CLT.

* + 1. **Em uma escala de 0 a 10, qual seu grau de conhecimento a respeito das novas regras?**

De acordo com os entrevistados, a média de conhecimento a respeito do assunto não passa da categoria 7 para empresas de grande porte, e categoria 4 para empresas de pequeno porte.

* + 1. **A empresa aderiu as novas regras?**

Conforme os entrevistados, as mudanças estão sendo aplicadas no geral gradualmente.

* + 1. **Como esta mudança afetou os funcionários que haviam sido contratados no regime CLT anterior?**

Na visão de alguns empresários o medo dos funcionários de perder seus direitos e aumentar sua carga de trabalho é crescente, tanto que muitos estão com medo de serem demitidos e contratados pelas novas regras.

* + 1. **Funcionários mais antigos sabem a respeito das mudanças?**

Conforme relatado, os funcionários não têm total conhecimento sobre as novas normas, sendo realizadas reuniões frequentes para esclarecimento de pontos importantes.

* + 1. **Está sendo aplicada a mudança apenas nas novas contratações?**

Segundo os empresários e responsáveis pelo setor de RH, a mudança está ocorrendo apenas com contratações desde janeiro de 2018.

* + 1. **O que mudou em relação a demissões?**

Conforme os entrevistados além das demissões já utilizadas (com ou sem justa causa) e do pedido de demissão por parte do trabalhador, existe a possiblidade do contrato em comum acordo. Fazendo com que elimine a dor de cabeças para ambas partes.

* + 1. **Existe questionamento dos funcionários em relação a nova reforma?**

Como as mudanças estão sendo aplicadas no geral gradualmente, existem bastante dúvidas dos funcionários a respeito da nova regra, tanto dos antigos quanto dos novos contratados.

* + 1. **A empresa explica a nova regra no momento da admissão?**

De acordo com os entrevistados poucos tiveram novas contratações no ano de 2018. No entanto os novos contratados já tomam ciência das novas regras no momento em que são admitidos.

* + 1. **Você acredita que esta reforma trará uma diminuição nas ações trabalhistas?**

Os empresários sentem-se mais seguros pela diminuição dos pedidos de indenizações, e também pelo afastamento dos sindicatos pela desobrigação do pagamento da parcela sindical.

* + 1. **A empresa considera favorável a nova reforma trabalhista?**

Muitos consideram a nova regra favorável do ponto de vista da empresa, porém há quem pense que a nova CLT favorece muitos aos funcionários, uma vez que há negociações em jornadas de trabalho que o torna mais flexível para ambas as partes.

**5 CONCLUSÃO**

O objetivo desse artigo, era obter o grau de conhecimento dos empresários e das pessoas nas quais são responsáveis pelas contratações nas empresas.

Como referido anteriormente, conforme pesquisas e entrevistas, a nova regra da CLT, tem sido pouco esclarecida até mesmo em uma era em que a informação ocorre de forma rápida em tempo real. Visto que não há tanto interesse em entender os detalhes da nova CLT.

Para alguns empresários, a CLT é a garantia de direitos e deveres de trabalhadores e empregadores. Os funcionários em geral, não tem total conhecimento sobre as novas normas, sendo realizadas reuniões frequentes para esclarecimento de pontos importantes. As mudanças estão sendo aplicadas no geral gradualmente, pois ainda existem dúvidas dos funcionários a respeito da nova regra, tanto dos antigos quanto dos novos contratados.

Na visão de alguns empresários o medo dos funcionários de perder seus direitos e aumentar sua carga de trabalho é crescente, tanto que muitos estão com medo de serem demitidos e contratados pelas novas regras, visto que ainda há pontos de controvérsia, entre o exemplo citado, a escala de trabalho intermitente. Os empresários sentem-se mais seguros pela diminuição dos pedidos de indenizações, e também pelo afastamento dos sindicatos pela desobrigação do pagamento da parcela sindical.

Das pessoas entrevistadas poucas tinham ciência sobre o assunto, as demais conheciam apenas o básico para seu trabalho.

Conclui-se que de acordo com as necessidades das empesas, vai se adquirindo conhecimento das novas regras, de uma forma gradual. Mas que a segurança na parte de demissões e afastamentos do empregado, soa de uma forma mais aliviada para as organizações.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AZEVEDO, C.S (2017) Nova CLT Comparada: Disponível em:<<http://www.cereza.adv.br/wp-content/uploads/2017/08/Nova-CLT-comparada-1.pdf>> Acesso em 26 de maio de 2018

BATISTOTI, V. (2017). 7 Tendências para o Mercado de Trabalho do Futuro. Fonte: Pequenas Empresas, Grandes negócios: Disponível em:<<https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/10/7-tendencias-para-o-mercado-de-trabalho-do-futuro.html>> Acesso em:16 de maio de 2018

CAMPANATO, V. (2017) Consolidação das Leis do Trabalho na Era Vargas: Disponível em:<<http://educacao.globo.com/artigo/consolidacao-das-leis-do-trabalho-na-era-vargas.html>> Acesso em : 12 de março de 2018

CARVALHO, S.S (2017) Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista: Disponível em:<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\_63\_vis%C3%A3o.pdf

Acesso em 20 de maio de 2018

# CORREIA, H (2017) CLT Comparada com a Reforma Trabalhista: Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/a2ef7d6334f13bbc1ab36d43f8a117c6.pdf>> Acesso em: 14 maio de 2018

# CRUZ, J.L (2017) História: A criação da CLT: Disponível em:<<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>> Acesso em: 20 de junho de 2018

DINIZ, M.P (2009) Empreendedorismo, uma nova visão: enfoque no perfil empreendedor: Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/empreendedorismo-uma-nova-visao-enfoque-no-perfil-empreendedor/35960/>> Acesso em: 22 de abril de 2018

# FRANZIN, A (2017) Reforma trabalhista: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovada pelo Congresso: Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencial>> Acesso em: 14 de março de 2018

GALOR, V (2017) O que muda com a nova lei trabalhista, e o que os tribunais ainda podem rever: Disponível em:https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/11/1934569-o-que-muda-com-a-nova-lei-trabalhista.shtml> Acesso em: 12 de maio de 2018

# GOMES,B.F Conceito de Metodologia. Disponível em:<<http://queconceito.com.br/metodologia>> Acesso em: 20 de junho de 2018

KLAIMAN, D (2017) O Futuro do Trabalho é feminino: Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/05/o-futuro-do-trabalho-e-feminino-diz-consultora-de-tendencias.html>> Acesso em: 22 de maio de 2018

# MACHADO, S.P Significado da metodologia: Disponível em:<ps://www.significados.com.br/metodologia/> Acesso em: 20 de junho de 2018

MARCHESAN, R. ( 2017). Brasil é campeão de ações trabalhistas no mundo Noticias UOl: Disponível em:<<https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2017/06/27/brasil-e-campeao-de-acoes-trabalhistas-no-mundo-dados-sao-inconclusivos.htm>> Acesso em: 16 de maio de 2018

MEYER, M (2017) Reforma Trabalhista: Principais Alterações e Implicações: Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/images/noticias/Reforma_Trabalhista_-_Principais_Alteracoes_e_Implicacoes.pdf>> Acesso em: 22 de maio de 2018

MONTOVANI, M (2013) Hierarquia das normas no Direito do Trabalho: Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/hierarquia-das-normas-no-direito-do-trabalho/68869/>> Acesso em: 27 de abril de 2018

NASCIMENTO, M.M (2017) 14 mudanças da reforma trabalhista na CLT que pouca gente sabe: Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/14-mudancas-da-reforma-trabalhista-na-clt-que-pouca-gente-sabe/>> Acesso em: 22 de maio de 2018

NUZZI, V (2017) Número de ações trabalhistas dispara antes e despenca depois de reforma: Disponível em:<<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/11/numero-de-acoes-dispara-antes-e-despenca-depois-de-lei>> Acesso em: 12 de Abril de 2018

ORSI, R (2017) Reforma Trabalhista: Disponível em: <<http://www.livrariadamasio.com.br/conteudo_complementar/pdf/Encarte_Reforma_Trabalhista_Direito_do_Trabalho2.pdf>> Acesso em: 25 de maio de 2018

## 

## PANTALEÃO S.F (2017) Sinopse das principais alterações da Reforma Trabalhista: Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>> Acesso em : 25 de maio de 2018

## PASTORE, J (2006) Reforma Trabalhista, o que pode ser feito? Disponível em; <<http://colsantamaria.com.br/site/wpcontent/uploads/2017/MesaRedonda/10joaop_reforma1.pdf>> Acesso em: 25 de maio de 2018

## SALVADORI, D.C (2017) Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil Disponível em:<<http://www.rep.org.br/pdf/97-6.pdf>> Acesso em 12 de março de 2018

SANTOS, O.A (2017) A REFORMA TRABALHISTA – A nova Consolidação das Leis do Trabalho: Disponível em: <http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/cartilha\_reformatralhista\_interativa\_0.pdfAcesso em: 20 de maio de 2018.

SILVEIRA, S.A (2017) As Leis Trabalhistas no Brasil e a CLT: Disponível em: <<https://direitosbrasil.com/as-leis-trabalhistas-no-brasil/>

[https://blog.guiabolso.com.br/2015/09/18/como-as-horas-extras-na-clt- funcionam/](https://blog.guiabolso.com.br/2015/09/18/como-as-horas-extras-na-clt-%20%20%20funcionam/)> Acesso em : 12 de março de 2018

## ROVER, T. (2017) CLT sofreu quase 500 mudanças em 70 anos: Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2013-abr-28/consolidacao-leis-trabalho-sofreu-500-mudancas-70-anos>> Acesso em 12 de março de 2018

VILHENA, M. (2017) Consolidação das Leis do Trabalho CLT em pdf – Lei nº 5.452/43: Disponível em:< <https://direitodescomplicado.com/download/consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt-lei-no-5-45243/>> Acesso em 14 de março de 2018

XERPA, G.S (2017) Impactos da reforma trabalhista: processos judiciais: Disponível em:< <https://www.xerpa.com.br/blog/impactos-da-reforma-trabalhista-processos-judiciais/>> Acesso em: 12 de março de 2018

1. Graduando do curso de Gestão de Recurso Humanos e-mail: daia.gayer@hotmail.com

   1 Graduando do curso de Gestão de Recursos Humanos e-mail: lucianabrandalise87@gmail.com

   1 Graduando do curso de Gestão de Recursos Humanos e-mail: paulaahdani2@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Professor orientador do Programa de Pós-Graduação da Faculdade Sul Brasil – FAG – Fundação Assis Gurgacz [↑](#footnote-ref-2)