

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ERICA DA SILVA ASSIS

**Impactos da Reforma Trabalhista no Comércio em Caruaru-PE**

CARUARU

2019

ERICA DA SILVA ASSIS

## **Impactos da Reforma Trabalhista no Comércio em Caruaru-PE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração, do Núcleo de Gestão da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial à obtenção de título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ana Márcia B. Almeida  
Pereira

CARUARU - 2019



ERICA DA SILVA ASSIS

## **Impactos da Reforma Trabalhista no Comércio em Caruaru-PE**

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, 16 de julho de 2019.

---

Prof. Dr. Marconi Costa  
Coordenador do Curso de Administração

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ana Márcia B. Almeida Pereira  
Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico de Agreste

---

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Elisabeth Cavalcante dos Santos  
Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico de Agreste

---

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Silvana Medeiros Maia  
Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico de Agreste

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecimento primeiramente a Deus, por me dar forças e discernimento para conseguir chegar até o fim do curso.

Agradeço a minha mãe por confiar sempre em mim, me dando todo o apoio necessário durante a minha jornada.

A minha tia e meus familiares, por acreditarem no meu potencial, sempre me incentivando a não desistir.

Ao meu namorado, por sempre me apoiar em todas as decisões tomadas, me dando incentivos.

Aos meus colegas de curso e da vida pessoal que nunca desacreditaram de meu potencial, me incentivando com palavras de apoio.

Aos meus professores do curso de Administração, que foram peças fundamentais para minha formação.

A minha orientadora, Professora Ana Márcia, que foi paciente durante todo o período de construção deste trabalho, me ajudando e orientando.

Por fim, agradeço a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram comigo na construção e realização dessa etapa de minha vida.

## RESUMO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada no ano de 1943, sob o decreto de Lei nº 5.452 e, desde então, algumas mudanças começaram a ocorrer a partir dos anos 1990. Ao passar dos anos, a legislação trabalhista começou a ser considerada obsoleta pela classe empresarial e, com base neste argumento, tendo o apoio do governo, em 2016, criou-se o projeto de lei que previa alterá-la, movimento que se concretizou em 2017 com a aprovação da Reforma Trabalhista (RT) no Congresso Nacional. O presente estudo, diante desses fatos, visa estudar os impactos na implementação da Reforma Trabalhista, no comércio varejista de Caruaru-PE, na perspectiva dos trabalhadores e respectivo sindicato. Descrevendo a posição assumida pelo sindicato e identificando a opinião dos trabalhadores. O foco está na desregulamentação das relações de trabalho que veio junto a reforma com o propósito de flexibilizar os direitos trabalhistas. Com o intuito de alcançar os objetivos a pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva, tendo natureza predominante quantitativa, com aplicação de questionário junto a trabalhadores do comércio varejista, mas também com uso de fonte documental. Foi analisado o que os respondentes acham da RT se eles acham que a reforma trabalhista deve ser suspensa. A partir dos achados de campo, pode-se perceber que 78% dos respondentes já ouviu falar sobre a reforma trabalhista, mas não tem conhecimento sólido sobre o assunto. Por outro lado, os que têm algum entendimento sobre a RT discorda do seu conteúdo com o argumento que só surgiu para beneficiar os patrões. 42% concorda totalmente para a RT ser suspensa, enquanto outros 12% nem concorda nem discorda.

**Palavras – chaves:** Reforma trabalhista. Comércio varejista. Sindicato. Trabalhadores.

## **ABSTRACT**

The Consolidation of Labor Laws (CLL) was created in 1943, under the decree of Law No. 5,452, and since then, some changes began to occur from the 1990s. Over the years, labor legislation began to be considered by the business class to be obsolete and, based on this argument, with the support of the government in 2016, the bill was enacted to amend it, a move that came to fruition in 2017 with the approval of the Labor Reform National Congress. The present study, considering these facts, aims to study the impacts on the implementation of the Labor Reform, the retail trade of Caruaru-PE, from the perspective of workers and their union. Describing the position assumed by the union and identifying the opinion of the workers. The focus is on the deregulation of labor relations that came together with the reform with the purpose of making labor rights more flexible. In order to reach the objectives, the research is characterized as exploratory and descriptive, having a predominant quantitative nature, with application of a questionnaire to retail workers, but also using a documentary source. It was analyzed what the respondents think of the LR if they think that the labor reform should be suspended. From the field findings, it can be seen that 78% of respondents have heard about labor reform but have no solid knowledge on the subject. On the other hand, those who have some understanding about the LR disagrees with its content with the argument that only arose to benefit the bosses. 42% fully agree that LR is suspended, while another 12% neither agree nor disagree.

**Keywords:** Labor reform. Retail business. Syndicate. Workers.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Tipo de Vínculo .....	32
Gráfico 2 – Tipo de Contrato .....	33
Gráfico 3 – Já ouviu falar na Reforma Trabalhista? .....	34

## LISTA DE TABELAS

Quadro 1 – Descrição das Dimensões.....	19
Quadro 2 – Perfil dos trabalhadores respondentes .....	30

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**CAGED** – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**CNPJ** – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

**RAIS** - Relação Anual de Informações Sociais

**RT** – Reforma Trabalhista

**SINDECC** – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Caruaru

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1	OBJETIVO .....	13
1.1.1	Objetivo geral .....	13
1.1.2	Objetivo específico .....	14
1.2	JUSTIFICATIVA.....	14
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEORICO.....</b>	<b>16</b>
2.1	DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	16
2.2	REFORMA TRABALHISTA.....	18
2.3	COMERCIO VAREJISTA EM CARUARU E A REFORMA TRABALHISTA.....	23
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS.....</b>	<b>26</b>
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	26
3.2	DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO ALVO.....	26
3.3	PLANO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	26
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA E DISCURSÃO DOS RESULTADOS</b> <b>.....</b>	<b>28</b>
4.1	O SINDICATO DOS COMERCIARIOS DE CARUARU FRENTE A FRENTE COM A REFORMA TRABALHISTA.....	28
4.2	OPINIÃO DOS TRABALHADORES FRENTE A REFORMA.....	30
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>
	<b>APÊNDICE A - QUESTIONARIO (PRÉ-TESTE).....</b>	<b>43</b>
	<b>APÊNDICE B - QUESTIONARIO.....</b>	<b>45</b>
	<b>ANEXO A - CONVENÇÃO COLETIVA 2019/2020.....</b>	<b>47</b>
	<b>ANEXO B - O QUE MUDOU COM A REFORMA .....</b>	<b>60</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Vários países da Europa e da América Latina realizaram uma série de reformas trabalhistas, desde a década de 1990, usando o argumento de reduzir o alto índice de desemprego, promover a competitividade do sistema produtivo, aproveitar melhor o capital humano e prover a economia (CISNEIROS; TORRES, 2009).

Cisneiros e Torres (2009) durante as leituras dos estudos de Piore, publicados em 1990, perceberam que o século XX foi marcado por diversos conflitos econômicos e geopolíticos que tiveram efeitos adversos sobre o crescimento econômico das nações. Juntamente com estes conflitos, ocorreu a crise do sistema fordista, que causou grande dificuldade para determinar o tipo de produto a ser elaborado; seu montante implicava que os recursos especializados deixavam de ser funcionais e havia a necessidade de substituí-los por outros flexíveis que pudessem ser adaptados às novas condições da economia mundial. Na visão de Leite (2011), houve falência do pacto fordista e, conseqüentemente, do acordo societal existente entre Estado, capital e trabalho, resultando o fim do pleno emprego para os países desenvolvidos, do repasse automático dos ganhos da produtividade aos salários e a desregulamentação do trabalho, como também a perda ou redução de muitos direitos trabalhistas.

No Brasil, é importante frisar que não se constituiu um Estado de Bem-Estar Social, tal qual nos países centrais. Mas, um sistema de proteção social condicionado pelo controle do Estado sobre os sindicatos (LEITE, 2011), em que a flexibilização atua como ponto forte nas relações de emprego, tornando, unânimes, cada vez mais, as análises que apontam para uma redução significativa do emprego formal e a sua expansão na esfera da informalidade (COSTA, 2003)

Para Druck (2011), a flexibilização é produto do processo de reestruturação e constitui um novo “paradigma”, que procura substituir e superar a crise do “paradigma” fordista, no âmbito da organização dos processos de trabalho, no campo da desregulamentação do mercado de trabalho, da nova forma de intervenção e regulação do Estado (legislação do trabalho), na “crise” dos sindicatos e nas formas de atuação sindical. No Brasil, a flexibilização do mercado de trabalho já apresenta traços bastante flexíveis, como por exemplo: o crescimento do trabalho-estágio, das cooperativas, da terceirização, do trabalho sem registro, da queda da remuneração e das facilidades da demissão, e se associam às medidas que

buscam redesenhar o sistema de relações de trabalho vigente no país (KREIN,2003).

Essas medidas foram chamadas de Reforma Trabalhista. No Brasil, teve aprovação em novembro de 2017, no Governo de Michel Temer, e foi embasada pela Lei nº13.467/17 da Constituição Federal, mesmo tendo sido instituída em lei desde 1990. Não houve aceitação da reforma por parte dos trabalhadores e sindicatos, que foram os mais prejudicados com tais mudanças. Diante dessa nova conjuntura, tanto o sindicato quanto os trabalhadores perderam força na luta a favor dos direitos trabalhista (SINDECC,2018). Com isso, os temas mais abordados nas discussões de autores e especialistas são a precariedade do trabalho e a flexibilização dos direitos aprofundadas pela reforma trabalhista.

Galvão (2017) identifica que um argumento frequentemente empregado para justificar a reforma é que a legislação trabalhista promove injustiças. Nessa perspectiva, a intervenção do Estado criaria duas “classes” de trabalhadores: os protegidos pela legislação trabalhista e os relegados à informalidade. Esses estariam à margem dos direitos graças à rigidez da lei. Outro argumento utilizado como justificativa é a necessidade de “modernizar” as relações de trabalho. Para Galvão (2017), o pressuposto que sustenta essa tese é o de que, depois de 74 anos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estaria obsoleta.

Essa reforma vem atingindo o mercado de trabalho brasileiro e não excluiu a cidade de Caruaru, situada no Agreste de Pernambuco. Estudos apontam o efeito da reforma no setor do comércio caruaruense, através do surgimento da admissão de trabalhadores com vínculos de trabalho intermitente e parcial indicados em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), sendo que antes da reforma havia 76.815 trabalhadores registrados por tempo indeterminado na cidade, divididos em 42.091 homens e 34.724 mulheres. Desse total, apenas 21.670 encontrava-se no comércio. Após a reforma, com a inclusão de mais dois novos tipos de contrato, no período de janeiro a junho de 2018 foi identificado o total de 105 trabalhadores nessas duas modalidades de contrato (BOLETIM DO MERCADO DE TRABALHO, 2018).

Em Caruaru, o sindicato dos Empregados do Comércio (SINDECC) explana que a reforma trabalhista é um ataque aos direitos dos trabalhadores. Na avaliação do sindicato, a Reforma Trabalhista alterou para pior mais de 100 artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), estipulou que o negociado vale mais que o

legislado (para reduzir direitos garantidos por lei) e permitiu situações absurdas, como o trabalho intermitente (quando não há jornada, nem salário fixo) e que mulheres grávidas e lactantes possam trabalhar em locais insalubres<sup>1</sup> (perigosos à saúde), entre vários outros ataques (SINDECC, 2018).

O município de Caruaru sentiu o impacto da reforma, principalmente no aumento da informalidade, pois com a diminuição das contratações por carteira assinada, os desempregados desenvolveram diversos meios para ganhar dinheiro através de trabalhos informais, o qual o trabalhador é o seu próprio patrão. Para Druck (2011), essa informalidade se renova, pois hoje é cada vez mais constituída por variadas formas de inserção no mercado de trabalho com uma diversidade bem mais ampla de trabalhadores, cujas diferentes formas de inserção estão nas mais modernas atividades produtivas privadas e públicas.

Diante de tantos argumentos contrários à reforma trabalhista e sabendo-se da história do trabalho informal e precário na região do Agreste, indaga-se: qual a opinião dos trabalhadores do comércio varejista em Caruaru-PE sobre a Reforma Trabalhista, considerando a sua implementação em curso e as implicações para o sindicato dos trabalhadores?

## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Mapear os impactos da reforma trabalhista, na perspectiva de trabalhadores e respectivos sindicato, considerando que esta medida contribui para a precarização do trabalho.

---

<sup>1</sup> Trecho revogado em 29 de maio de 2019, voltando ao texto original antes da Reforma Trabalhista.

### 1.1.2 Objetivos específicos

- Descrever as mudanças ocorridas na regulação do trabalho por meio da reforma trabalhista.
- Caracterizar o entendimento dos trabalhadores e sindicato sobre a RT e os seus impactos.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Diante de tantas mudanças ocorridas, devido à criação da Lei nº 13.467/17, surgiram as polêmicas e discussões em torno do tema. Não passando despercebidas as opiniões favoráveis e contrárias ao assunto. Dessa forma se faz necessária uma análise crítica dos pontos positivos e pontos negativos, que são assimilados sobre a reforma trabalhista.

Podemos notar nas normas que regulamentam as relações de trabalho no Brasil, o resultado de uma disputa entre o Legislativo, o Judiciário e o sistema sindical. A aprovação da reforma não apenas alterou as regras dos contratos individuais de trabalho, mas também modificou profundamente o equilíbrio de forças na disputa pela definição do direito trabalhista (OLTRAMARI, 2018).

Trazendo a discussão para o âmbito da Administração, assumiremos posição crítica sobre a reforma e nos apoiaremos nos estudos de Costa (2003; 2018), que aborda o assunto de forma clara e assume posição contrária a flexibilização da legislação trabalhista. Em seus argumentos, diz:

Defendo o argumento de que a história das relações de trabalho no país foi construída sob condições de forte autoritarismo gerencial, e seu corolário, de debilidade das organizações sindicais. Em função disso, a tendência recente de flexibilização da legislação trabalhista (CLT) põe em risco a garantia de direitos, investe na possibilidade de seu rebaixamento (COSTA, 2003, p.2).

Sem contra-argumentos, Costa (2003) também enfatiza o risco imposto para os trabalhadores diante das desregulações das leis trabalhistas e enfatiza o impacto direto, também para os sindicatos:

Ora, a história das relações de trabalho no país se destaca exatamente por sua extrema flexibilidade e precariedade. Fazer acordos coletivos, hoje praticamente definidos ao nível da empresa, terem supremacia sobre os direitos garantidos na CLT é ampliar ainda mais a possibilidade de uso predatório da força de trabalho quando se tem sindicatos debilitados pelo fantasma do desemprego (COSTA, 2003, p.10).

O presente estudo também contribui para o sindicato dos comerciários e gestores de políticas públicas, visto que , visa captar a opinião dos trabalhadores do comércio de Caruaru diante das mudanças advindas da implementação da Reforma Trabalhista.

Como trabalhadora do comércio esse estudo é de fundamental importância para o alerta com relação aos direitos devidos pelos empresários aos trabalhadores. Esses mesmos direitos que foram flexibilizados através da reforma trabalhista. Pude notar durante todo o processo de elaboração do estudo, que meus colegas de trabalho estão totalmente por fora do assunto. Com o estudo pude explicar para eles e para os respondentes dos questionários um pouco da importância da informação com relação a reforma trabalhista.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo será abordada a desregulamentação das relações de trabalho, que dão ênfase a reforma trabalhista. E será abordada, também, a Reforma Trabalhista como um todo.

### **2.1 DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Até o início do século XX as características predominantes dos trabalhadores eram constituídas por uma sociedade agrária, onde o padrão de vida resultante era geralmente primitivo e limitado ao exercício do trabalho pela sobrevivência, com jornadas de até 15 horas diárias e início laboral desde os cinco anos de idade até praticamente a morte. A total ausência de regulação nas relações de trabalho era uma marca identificável com a presença dominante do Estado mínimo (POCHMANN, 2014).

Diante de tais condições de trabalho, Pochmann (2014), em seus estudos, identificou que durante a passagem do século XIX para o século XX, surgiram as primeiras iniciativas de regulação do mercado de trabalho, como a jornada de oito horas diárias, descanso semanal, férias e ingresso no mercado de trabalho após os quatorze anos de idade e aposentadoria a partir de certo tempo de contribuição.

É nesse contexto, que engajada em projetos políticos, surge a CLT. Ela foi aprovada em 1º de maio de 1943 através do decreto de Lei 5.452. Para alguns autores, a CLT brasileira é sábia, pois procura compensar a superioridade econômica do patronato com a superioridade jurídica do assalariado e é na exata dosagem dessa compensação que surgem os princípios basilares do Direito do Trabalho (CARMO, 2013).

Desde sua criação, houve diversas mudanças estruturais na CLT, a fim de melhorias constantes nas relações de trabalho. No início dos anos 1990 na economia brasileira, podemos perceber algumas dessas mudanças, em especial, a abertura comercial promovida pelo Governo Collor e ampliada pelo Governo Fernando Henrique Cardoso, que para Costa (2003), tomaram em cheio o setor industrial, rompendo com a política de substituição de importações, que era primordial para os programas de desenvolvimento do país e vigorava desde os anos 1930.

Diante das mudanças que foram embasadas por uma experiência de adaptação competitiva ao mercado global deu-se início a processos generalizados de reestruturação produtiva dentro das empresas. Como, por exemplo, o fechamento de fábricas, a redução de hierarquias, terceirização, modernização tecnológica, redefinição organizacional dos processos produtivos, entre outros, resultando num fenômeno de demissão em massa de uma dimensão jamais vivida na história da industrialização do país (COSTA, 2003).

Ainda de acordo com Costa (2003), duas mudanças políticas/institucionais interdependentes acompanharam o processo de alteração na CLT, notoriamente no que se refere ao funcionamento do mercado de trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional etc.) e a desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho.

As propostas de flexibilização dos contratos de trabalho estão vindo a reboque das atuais estratégias de competitividade das empresas, mas em que sentido e respondendo a quais interesses? Esse é um dos questionamentos de Costa (2003) referindo-se à flexibilização.

Outros autores comentam sobre o assunto como é o caso de Oltramari (2018) que em seus estudos identificou que para os autores Piccinini, Oliveira e Rübénich (2006), as formas flexíveis de trabalho, ainda que legais e formais, reduzem sensivelmente a estabilidade dos empregos e, em alguns casos, aumentam a carga de trabalho, levando à precarização do trabalho e à redução da qualidade de vida do trabalhador.

A partir da flexibilização, o patronato adquire grande liberdade para demitir e usar formas de contratos precárias, nas quais encontram sustentação, tanto no âmbito do mercado juntamente com suas leis que “impõem” a (todos) capitalistas essas “estratégias de competitividade”, quanto no respaldo do Estado, através dos governos que vêm aplicando as políticas de cunho neoliberal, ao tempo que reformam a legislação trabalhista para desregulamentar e liberalizar ainda mais o uso da força de trabalho (GALVÃO et al,2017).

De acordo com Leite (2011) a precarização é um processo relacional, que só pode ser pensado levando-se em consideração um período histórico, que tem como conceito à ideia de deterioração, de degeneração, ou seja, de perda de direitos associados ao trabalho, de conquistas anteriormente observadas.

Franco, Druck e Borges (1994) fizeram uma análise dos impactos do padrão japonês de organização do trabalho numa indústria petroquímica na Bahia e verificaram que, além das perdas de direitos sociais e do desemprego resultantes da flexibilização do trabalho, houve uma crescente precarização evidenciada pelo aumento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho, num quadro de externalização social e política das responsabilidades sobre os danos causados à saúde no trabalho (DRUCK, 2011).

Desregulamentação não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a derrogação de dispositivos, consagrando a perda de direitos. Flexibilização, por sua vez, é um neologismo cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva (Galvão et al, 2017).

Com isso ao final de seu governo, FHC fez passar no Congresso o Projeto de Lei 5.843/01, que propunha a alteração do artigo 618 da CLT, cujo objetivo era fazer sobrepor os acordos coletivos privados ao que determina a legislação trabalhista (COSTA, 2003). Sendo assim, a partir no próximo paragrafo irei me aprofundar no tema reforma trabalhista.

## **2.2 REFORMA TRABALHISTA**

Na percepção de Krein e Oliveira (2013), desde o final dos anos oitenta, está em curso o debate sobre a reforma do sistema brasileiro de relações de trabalho. Já nos anos 1990, tornam-se claros os indícios de um aprofundamento da desregulação das normas do trabalho e uma flexibilização das relações de trabalho no Brasil, o que se expressa tanto pelas mudanças institucionais como pela dinâmica dos atores sociais em um contexto marcado pela desregulação comercial e financeira, pelo fraco e instável desempenho da economia, pela crescente ascensão do desemprego e pelo crescimento da precarização do trabalho (KREIN, 2011).

A reforma trabalhista se insere em um conjunto mais amplo de reformas neoliberais e em um contexto mais geral de desmonte do Estado e das políticas públicas. No entanto, as experiências internacionais evidenciam que não é por meio

da redução ou flexibilização de direitos que os empregos serão recuperados e a economia voltará a crescer.

São muitas as análises acerca deste assunto, alguns estudiosos são a favor<sup>2</sup> e outros contra. Cada um com seus argumentos diante de tal análise, a serem apresentados na sequência. Para Rigoletto e Páez (2018), a retirada dos direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, não impacta positivamente no crescimento econômico e, muito menos, diminui a desigualdade entre os trabalhadores, pois ao se analisar os resultados das reformas implantadas na Europa e América Latina, vemos o fracasso para os trabalhadores que não encontram um emprego seguro, decente e bem remunerado.

De acordo com Galvão et al (2017), a reforma coíbe as perspectivas de futuro de boa parte da classe trabalhadora, que terá poucas perspectivas de se aposentar e de desenvolver uma trajetória profissional. Já para Biavaschi et al (2018):

Os argumentos favoráveis à reforma centram-se na “modernização” da legislação para ser atualizada às exigências do capitalismo contemporâneo. Para tanto, e como estímulo ao crescimento econômico, seria necessário retirar a “rigidez” impeditiva da ampliação dos postos de trabalho. Ainda, na defesa da necessária “segurança jurídica”, a judicialização dos conflitos trabalhistas e as decisões da justiça do Trabalho aparecem como elementos de ampliação da insegurança que desestimularia os investimentos e o crescimento econômico (BIAVASCHI et al.,2018).

Galvão et al (2017), cita em seu texto um estudo da Organização Internacional de Trabalho, relacionado a desregulamentação em outros países:

Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego (OIT, 2015; Adascalitei e Pignatti Morano, 2015), analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, no período de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (OIT, 2015, p.120 apud GALVÃO et al, 2017).

Contudo, foram várias as dimensões alteradas pela nova Lei nº 13.467/17. Dentre elas estão alguma citadas, conforme quadro 1, abaixo:

Quadro 1 – Descrição das dimensões

Dimensões	Descrição
Contrato intermitente	É o tipo de contrato que não possui

<sup>2</sup> O sociólogo José Pastore é um defensor da reforma trabalhista aprovada. {vide Pastore, 2017, 2018}

	jornada fixa de trabalho e muito menos vínculo empregatício.
Contrato por tempo parcial	É o contrato, no qual o trabalhador trabalha apenas meio expediente, cumprindo jornada semanal de 25h.
Contrato temporário	Tipo de contrato no qual há uma relação tripartite: empregado temporário, empresa de trabalho temporário e empresa tomadora do serviço ou cliente.
Terceirização	A terceirização com o próprio nome já diz, funciona com a contratação de terceiros através de uma empresa intermediadora.
Trabalho autônomo	O trabalho autônomo é aquele que exerce habitualmente e por conta própria trabalho remunerado.
Homologação	A homologação é o ato pelo qual o sindicato analisa se todos os requisitos da rescisão foram cumpridos.

Fonte: Autora, 2019

Notamos que foram várias as modificações advindas com a Reforma Trabalhista no que tange aos vínculos de trabalho. O contrato intermitente, por exemplo, que permite a prestação de serviços de forma descontínua. Como vemos no artigo 443:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Já o contrato por tempo parcial foi criado com o pretexto de gerar novos empregos e trazer benefícios aos trabalhadores que possuem compromisso em um turno do dia. O contrato por tempo parcial somente leva os trabalhadores a aceitarem essa forma de contratação por indução dos contratantes. Para Galvão et al (2017) esse tipo de contrato é de pequena eficácia por sua remuneração ser

proporcional à jornada de trabalho. Dessa forma, com a reforma houve a flexibilização, para que a jornada de 24h/semana pudesse ser de até 30h/semana.

Contrato temporário essa modalidade passou de 90 dias para 270 dias, permitindo assim um alto nível de rotatividade nas empresas que não precisam de mão de obra qualificada, a exemplo das montadoras. Com isso, foi retirada a estabilidade do trabalhador, que ficou isento de receber seus direitos ou até mesmo de reclamar por esses.

Terceirização “A terceirização segue a racionalidade econômica típica do capitalismo” (GALVÃO et al, 2017, p.38). Ela antes só era permitida para as atividades meio da empresa, expandiu, abrangendo as atividades fim. Com intuito de redução de custos essa modalidade de contratação tirou das empresas toda responsabilidade com relação aos direitos trabalhistas. Rebaixando, assim, os direitos dos trabalhadores.

Trabalho autônomo Regido pelo artigo 442-B da nova lei trabalhista, informa que o trabalho autônomo afasta do trabalhador a qualidade de empregado, não dando a ele nenhum tipo de direito trabalhista, pois regulamenta apenas os serviços prestados pelo trabalhador. As empresas passam a forçar a transformação da pessoa física em jurídica, para assim garantir que não haverá nenhum tipo de vínculo empregatício na relação.

Homologação, a lei atual retira a obrigatoriedade da homologação após completado um ano de vínculo empregatício, deixando os trabalhadores desprotegidos, além de enfraquecer os sindicatos. Dessa forma será mais fácil para as empresas burlarem, inibirem ou até mesmo deixarem de pagar os direitos devidos ao trabalhador durante o processo de término do contrato.

Com tantas mudanças, neste estudo, podemos perceber o enfraquecimento da força de trabalho e das forças sindicais. Diante das diversas novas leis estabelecidas ou alteradas, identificamos o quanto os sindicatos serão necessários aos trabalhadores, mesmo havendo barreiras que impeçam o contato mais próximo entre trabalhador e sindicato.

Krein (2018) diz que a nova legislação não realiza uma reforma sindical, mas afeta direta e indiretamente o sistema de organização dos sindicatos e representação coletiva dos trabalhadores, ao buscar enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição das regras que comandam a relação de emprego.

Em súmula, a reforma provoca um processo de fragmentação da base de representação sindical, institui uma pauta patronal para as negociações, esvazia o papel dos sindicatos em alguns aspectos e admite a negociação individual, o que impõe um imenso desafio aos sindicatos para enfrentar a nova realidade (KREIN,2018). Vale salientar, no entanto, que parte dos sindicatos incorporou o discurso da modernização das relações de trabalho e da flexibilização como forma de combate ao desemprego na década de 1990 (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018). Nos anos 2000. esse discurso foi suavizado, mas não deixou de estar presente para os dirigentes sindicais, levando a acordos de remuneração variável, flexibilização da jornada, redução da jornada com redução salarial, turnos de revezamento, entre outros. O que aponta certa disposição dos sindicatos para negociar os termos de contratação da força de trabalho.

A reforma trabalhista, como dito anteriormente, afeta significativamente o sindicalismo e sua capacidade de ação coletiva, inserindo medidas que enfraquecem e esvaziam os sindicatos. Entre as alterações promovidas, Galvão et al (2017) destaca as seguintes:

- 1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical;
  - 2) a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos;
  - 3) a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho;
  - 4) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável;
  - 5) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos;
  - 6) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos.
- Em síntese, apesar não colocar em discussão a reforma sindical, o projeto aprovado produz impactos negativos sobre os sindicatos, o que pode trazer consequências nefastas para o futuro da democracia e para a constituição de uma sociedade menos desigual.

Outras alterações que afetaram os sindicatos foram a regulação permissiva da terceirização, o avanço dos contratos atpicos e a admissão de relações de emprego disfarçadas. Todas essas alterações tendem a aprofundar a desestruturação de um mercado de trabalho pouco estruturado (em função da alta informalidade, do desemprego, da segmentação dos trabalhadores e de ocupações com baixos salários). Galvão et al (2017) segue afirmando que essa tendência exacerba a fragmentação das bases sindicais, praticamente anulando a representação dos sindicatos. A tendência  que os trabalhadores pertençam a diferentes categorias, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho, isso em função da existência, por exemplo, da terceirização. Além

da divisão reduzir sua capacidade de ação coletiva, a história também mostra que nas categorias com predominância de contratos de curto prazo, a inclinação é para existência de sindicatos fracos, pois há maiores dificuldades de criação de uma identidade comum, o que é primordial para a ação coletiva.

### **2.3 O COMÉRCIO VAREJISTA EM CARUARU E A REFORMA TRABALHISTA**

Marcio Sá, (2011) em seu livro *Feirantes*, citou a fala de Ferreira (2001) falando do surgimento da feira, primeiro modelo de comércio informal na cidade de Caruaru:

“No início do século XVIII, Caruaru era apenas uma fazenda de gado localizada às margens do rio Ipojuca, porém passava bem em frente à sua sede um dos caminhos do gado que vinha do sertão para o litoral” (FERREIRA, 2001, p. 105-6, apud SÁ, 2011, p.38).

Segundo Sá, (2011) foi por ter uma localização geográfica estratégica em relação ao fluxo sertão-litoral, que ao longo da história a cidade se tornou um ponto de confluência para os municípios circunvizinhos de menor porte, Caruaru foi se consolidando como principal mercado comercial regional.

Famosa por ter uma música cantada por Luiz Gonzaga, a Feira de Caruaru ganhou fama nacional a partir de meados do século passado. E é hoje, mais do que nunca, um lugar onde milhares de batalhadores nordestinos lutam por subsistência ou mesmo pelo sonho de uma vida melhor (SÁ, 2011).

Marcio Sá (2011) ainda em seus estudos sobre a feira de Caruaru diz que:

A feira é lócus de atividade econômica, cultural e social para descendentes e remanescentes do meio rural; desempregados dos centros urbanos regionais; nordestinos que migraram e retornaram das grandes metrópoles, principalmente São Paulo; pequenos, médios e, em menor escala, porém em maior influência, grandes empresários; e famílias que ou trabalham num mesmo negócio juntos ou então em diversos pequenos comércios que tanto podem estar lado a lado, como também podem estar espalhados por outros setores ou mesmo em outras feiras que acontecem todos os dias da semana – nos diferentes bairros da cidade (SÁ, 2011 p.41).

O comércio varejista de feira está hoje acoplado à dinâmica do capitalismo – que não se mostra capaz de gerar empregos para parte da população e, ao mesmo tempo, se desenvolve de modo relativamente distinto. Dessa forma podemos identificar que diversos desempregados tentam encontrar a subsistência nas ruas ou até mesmo transitando como ambulantes (SÁ, 2011).

No ano de 2011 em uma pesquisa na feira de Caruaru, Sá identificou que 51,1% dos entrevistados trabalhou em comércio informal ou familiar, em seu emprego anterior ao atual. A feira de Caruaru faz surgir os primeiros históricos de informalidade na cidade pois, os feirantes que em suas características são originárias de famílias de agricultores com pouca ou nenhuma escolaridade. Foram instruídos em relações de trabalho familiar e o aprendizado que possuem foi construído na prática (Sá, 2011). Dessa forma até hoje podemos encontrar pessoas trabalhando de forma irregular e sem proteção trabalhista. A informalidade é uma característica marcante da cidade, pois seu comércio autêntico sempre foi gerido por pequenos empreendedores da região.

Contudo, a problemática da informalidade é antiga e remonta à inserção de parte do contingente de trabalhadores em vínculos de trabalho desprotegidos e ocupações fora da relação salarial, a exemplo de Caruaru, cujas relações de trabalho sempre foram marcadas pela informalidade e precariedade (ANDREADE e PEREIRA, 2017).

Por se tratar de uma cidade com pouco mais de 360 mil habitantes seu comércio é de grande porte. De acordo com dados da RAIS/ 2017, a cidade era composta por 2.370 estabelecimentos varejistas, cadastrados com CNPJ. Essas empresas tinham em média de 1 a 50 funcionários registrados com carteira assinada. Diante das funções de trabalho dos respondentes foi visto que em 2017 havia 7.836 funcionários registrados onde 73% ocupa o cargo de vendas no comércio.

Por fim, com a implementação da reforma trabalhista houve a inclusão de duas modalidades de contratação. O trabalho intermitente e o por tempo parcial. No primeiro semestre de 2018 vemos que há registros de 63 mulheres e 42 homens contratados nessas novas modalidades de contrato. Efeitos da reforma já se mostram relevantes em apenas 8 meses de implantação.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Neste capítulo será apresentado os procedimentos metodológicos que foram utilizados para desenvolvimento do presente estudo e que foram essenciais para a realização da pesquisa.

#### **3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA**

No que se refere à abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como exploratória de natureza quantitativa. De acordo com Vergara (2009), as pesquisas exploratórias têm a finalidade principal de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato (VERGARA, 2009).

#### **3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO**

O comércio varejista na cidade Caruaru é composto por cerca de 8 mil trabalhadores na área de vendas, gerência, operadores de caixa e *design*. Com isso uma amostra dessa população foi selecionada para ser objeto de estudo do presente trabalho. A amostra foi selecionada por conveniência, que é aquela que constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem e, por isso, é , destituída de qualquer rigor estatístico, feita por meio da seleção dos elementos a que tive acesso, admitindo que, de alguma forma, estes possam representar o universo (GIL, 2018).

Os locais de pesquisas foram shopping, lojas do centro e refeitório do SINDECC. 50 trabalhadores de loja de comércio que vendem algum tipo de produto e que trabalham nas diversas áreas de atuação do comércio, foram abordados.

### 3.3 PLANO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Quanto às etapas da pesquisa, desenvolveram-se em duas fases:

a) Levantamento de opinião junto aos trabalhadores do comércio da cidade através de aplicação de questionários.

b) pesquisa documental, que segundo Gil (2008), vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, como por exemplo reportagens, cartas etc. A pesquisa foi feita junto ao SINDECC com acesso à convenção coletiva 2019/2020 (Vide Anexo A), primeira convenção firmada após a aprovação da reforma trabalhista. Para captar a posição assumida pelo SINDECC também foram utilizados dados obtidos em estudo anterior junto ao mesmo sindicato<sup>3</sup>.

Com o objetivo de realizar o levantamento de opinião fora aplicados questionários, junto aos trabalhadores de lojas e quiosques no comércio de Caruaru-PE. O questionário foi composto por questões fechadas de múltipla escolha e questões abertas. A confecção das perguntas do questionário se deu através de conversa informal feita com uma representante do SINDECC, nesta conversa foi explanado os pontos mais críticos a serem estudados.

Os instrumentos de pesquisa foram aplicados em duas ocasiões distintas. A primeira foi o pré-teste (Vide Apêndice A) com uma amostra de 20 trabalhadores e outro definitivo com uma amostra de 50 trabalhadores (Vide Apêndice B). A aplicação foi de forma presencial, junto a trabalhadores nas áreas do comércio de perfumaria, roupas, veículos, sapatos, acessórios para celular, agente autorizado, relojoaria, óticas, brinquedos, malas, informática, livraria e joias, na cidade de Caruaru, no período de 03 a 24 de junho de 2019. O tempo de aplicação dos questionários variou entre 10 e 20 minutos por cada respondente.

Após a coleta dos dados foi feita a sua análise e por se tratar de estudo predominantemente quantitativo, fez-se uso da estatística descritiva básica recorrendo ao uso de percentuais. Com o foco nos âmbitos da pesquisa descritiva Gil (2008) diz que ela tem por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda etc.

---

<sup>3</sup> Trata-se de formulário aplicado por Ana Márcia Almeida Pereira (UFPE) no âmbito de pesquisa nacional sobre os efeitos da reforma trabalhista no movimento sindical brasileiro, coordenada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR-Trabalho) coordenada por José Dari Krein (Unicamp), Roberto Vêras de Oliveira (UFPB) e Victor Filgueiras (UFBA).

As análises feitas neste estudo serão demonstradas de forma descritiva e por gráficos.

## **4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Neste capítulo irei fazer a análise dos dados obtidos com a aplicação dos questionários, com também irei discutir a respeito das respostas obtidas.

### **4.1 O SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CARUARU FRENTE À REFORMA TRABALHISTA**

Através de pesquisa documental e feita ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Caruaru e uso dos dados de pesquisa anterior, pudemos identificar a posição do SINDECC com relação à reforma trabalhista. De acordo com os dados, a cidade possuía até 2017 uma média de 20 mil trabalhadores na base, após a reforma esse número caiu para 17 mil trabalhadores. Desse montante, apenas 2 mil é filiado ao sindicato. Além disso, a sua representação acabou caindo 20% devido à pressão patronal, a repercussão na mídia e uma breve confusão de informações com relação à taxa de contribuição (SINDECC,2018). Mas, em maio de 2018 houve um pequeno aumento na procura por sindicalização, pois com a não obrigatoriedade da homologação os patrões estavam fazendo todo o processo de rescisão na empresa, inibindo, assim, os trabalhadores de sua totalidade de direitos.

Em repulsa com a reforma, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Caruaru afirma: "acreditar que a vida de empresários no Brasil é difícil, pois a legislação trabalhista é bondosa demais é um escárnio com os trabalhadores que hoje sofrem com um alto desemprego, a precarização das condições de trabalho, os baixos salários e a perda de direitos"(SINDECC 2018).

Galvão et al (2017) diz que a situação se agrava à medida que a nova lei inverte a hierarquia dos instrumentos normativos, permitindo a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção (Art. 620), estimulando assim um processo de descentralização das relações de trabalho e deixando os trabalhadores ainda mais divididos e expostos ao poder discricionário das empresas (GALVÃO, 2017).

Neste estudo o foco é o Sindicato dos Comerciantes de Caruaru que em 78 anos de existência, carrega como lema: "Nossa luta é dedicada aos anseios da classe trabalhadora" Caracterizado por ser um sindicato

Após a reforma, apenas 15% dos trabalhadores que eram sindicalizados manterão a sindicalização, havendo uma queda expressiva com relação ao número

de filiados. Isso ocorreu com a retirada da obrigatoriedade para pagar a taxa sindical, conforme Artigo 579 da CLT:

“Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591.

§ 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o caput deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição.”

É perceptível a posição do sindicato com relação à RT. Sendo totalmente contra, e defendendo sua revogação, pois não só os sindicatos foram afetados, mas também os trabalhadores. O propósito principal do sindicato é defender os direitos dos trabalhadores, tal qual conquistar novos direitos além dos que já estão previstos em lei. Mas com tanta dificuldade imposta pelo governo na nova redação da CLT fica muito difícil os sindicatos agirem e cumprirem com seus objetivos (KREIN, 2018).

Diante desse cenário, alguns empregadores passaram a pôr em prática por conta própria selecionados pontos da reforma (KREIN,2018). Como a homologação que já está sendo feita na empresa e não mais no sindicato (nesse quesito houve uma queda de 80% pós reforma). O parcelamento das férias, a empresa também está praticando sem a necessidade de informar ao sindicato. O banco de horas que está sendo com compensação diária ou mensal, a depender da necessidade da empresa. E o acordo, que é a rescisão por decisão de ambas as partes empresa e funcionário.

A partir do atual cenário vivido os sindicatos tiveram que tomar medidas urgentes para que não haja sua extinção, como redução de custos, acolhimento dos terceirizados, redução de carga horaria, dentre outros. Infelizmente, o cenário não é um dos melhores. A ligação que existia antes da reforma entre patrões, sindicatos e trabalhadores foi abalada, havendo o distanciamento por parte do patrão e do trabalhador junto ao sindicato. O patrão se beneficiando por não ser mais obrigado a ser fiscalizado. Os trabalhadores, por acharem que os sindicatos não os representam como deveria (opinião formada através da distância ocasionada por opressão aos sindicatos). E os sindicatos oprimidos ficam em situação de não poder fazer muito pelos trabalhadores.

Como vemos citado por Estanque (2011)

As conquistas asseguradas pelo direito laboral e a contratação coletiva entraram em regressão, a velha indústria entrou em colapso e as políticas educativas e de qualificação do emprego não conseguem travar a avalanche de medidas claramente regressivas, que os trabalhadores e os seus sindicatos são obrigados a aceitar (ESTANQUE, 2011 p.388)

Tomando, por base o SINDECC, tive acesso a convenção coletiva 2019/2020<sup>4</sup> a fim de verificar as mudanças ocorridas, pude perceber que foram muitas as conquistas para os trabalhadores sindicalizados, tais como hora extra a 70%, duas horas de almoço, abono de R\$30,00 implementado ao salário para aqueles que são sindicalizados, dentre outros. Mas infelizmente, para os comerciários que não quiserem contribuir espontaneamente com a Contribuição Assistencial, esses abrirão mão de todas as conquistas do SINDECC previstas na Convenção Coletiva de Trabalho (SINDECC, 2019).

Contudo, o Sindecc faz uma ressalta aqueles que não quiserem pagar a taxa sindical:

Lembramos que, mesmo aqueles trabalhadores que se recusam a contribuir com a sobrevivência do seu Sindicato, ainda assim, estarão sendo beneficiados com os reajustes conquistados para o piso salarial da categoria, conforme mostra o quadro. Mas, se o Sindicato deixar de existir por falta de contribuição, os trabalhadores do comércio de Caruaru passariam a receber **salário mínimo** (SINDECC,2019).

A conquista salarial se expandiu para todos trabalhadores do comércio varejista da cidade, mesmo que este não pague a contribuição anual. O sindicato deixa bem claro que caso venha ser extinto, todos os comerciários perdem os direitos. Para Costa (2005), o ponto mais polêmico da reforma está sendo as resistências dentro do próprio movimento sindical devido à ameaça que pode representar à sobrevivência de muitos sindicatos.

## 4.2 ENTENDIMENTO DOS TRABALHADORES FRENTE À REFORMA

Como sobreviver a reforma trabalhista diante de tanta falta de informação por parte do proletariado? Os próprios trabalhadores são isentos dos conhecimentos referentes as mudanças nas leis trabalhistas. E por essa razão sofrem as consequências, sendo lesados de seus direitos durante todo o período que permanece na empresa, como também na rescisão.

---

<sup>4</sup> Em anexo texto da convenção com todas as conquistas.

Durante a aplicação dos questionários, foi explanada o que é a reforma trabalhista, como também foram tiradas algumas dúvidas por parte dos respondentes com relação a alguns direitos trabalhistas.

O quadro 2 mostra o perfil dos respondentes, conforme citado nos procedimentos metodológicos.

Quadro 2 – Perfil dos trabalhadores

GENERO	IDADE	ESCOLARIDADE	RENDA SALARIAL	OCUPAÇÃO	TEMPO DE EMPRESA
F	18	MÉDIO COMPLETO	R\$1.500,00	VENDEDOR	1 ANO E 6 MESES
F	18	MÉDIO INCOMPLETO	R\$998,00	VENDEDOR	1 MÊS
F	19	MÉDIO COMPLETO	R\$1.090,00	CAIXA	3 MESES
M	19	MÉDIO COMPLETO	R\$1.000,00	VENDEDOR	2 MESES
F	20	MÉDIO COMPLETO	R\$1.400,00	VENDEDOR	3 MESES
F	20	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.090,00	VENDEDOR	4 MESES
F	20	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.000,00	VENDEDOR	1 ANO E 4 MESES
F	20	MÉDIO COMPLETO	R\$1.150,00	VENDEDOR	1 ANO E 4 MESES
F	21	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$970,00	VENDEDOR	1 ANO E 3 MESES
F	21	MÉDIO COMPLETO	R\$1.080,00	VENDEDOR	6 MESES
M	21	MÉDIO COMPLETO	R\$1.090,00	VENDEDOR	2 ANOS E 1 MÊS
F	21	MÉDIO COMPLETO	R\$1.000,00	VENDEDOR	3 MESES
F	22	MÉDIO COMPLETO	R\$1.200,00	GERENTE	1 ANO E 6 MESES
F	23	MÉDIO COMPLETO	R\$1.120,00	VENDEDOR	3 MESES
F	23	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.180,00	CAIXA	2 MESES
F	23	MÉDIO COMPLETO	R\$1.500,00	CAIXA	1 ANO E 4 MESES
F	23	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.080,00	VENDEDOR	7 MESES
F	24	MÉDIO COMPLETO	R\$998,00	DESIGN	2 ANOS
F	25	MÉDIO COMPLETO	R\$998,00	VENDEDOR	11 MESES
F	25	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.100,00	CAIXA	01 MÊS
F	25	MÉDIO COMPLETO	R\$980,00	VENDEDOR	3 ANOS
F	25	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.500,00	RECEPCIONIST A	1 ANO
F	25	MÉDIO COMPLETO	R\$1.090,00	VENDEDOR	8 ANOS
F	25	SUPERIOR COMPLETO	R\$1.100,00	VENDEDOR	6 ANOS
F	25	SUPERIOR COMPLETO	R\$1.080,00	VENDEDOR	3 MESES
F	25	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.500,00	ADMINISTRATI VO	3 ANOS
F	26	MÉDIO COMPLETO	R\$1.500,00	VENDEDOR	1 ANO
F	27	SUPERIOR	R\$1.200,00	CAIXA	2 ANOS

		INCOMPLETO			
F	27	MÉDIO COMPLETO	R\$1.080,00	VENDEDOR	3 ANOS
M	27	SUPERIOR COMPLETO	R\$1.300,00	VENDEDOR	2 ANOS E 7 MESES
F	28	MÉDIO COMPLETO	R\$2.000,00	SUBGERENTE	10 ANOS
F	28	MÉDIO COMPLETO	R\$1.700,00	VENDEDOR	2 ANOS
F	28	SUPERIOR COMPLETO	R\$1.080,00	ADMINISTRATIVO	1 ANO
F	28	MÉDIO COMPLETO	R\$1.080,00	CAIXA	10 MESES
F	29	MÉDIO COMPLETO	R\$1.000,00	VENDEDOR	2 ANOS
M	29	MÉDIO COMPLETO	R\$1.800,00	VENDEDOR	1 ANO E 6 MESES
F	29	SUPERIOR COMPLETO	R\$1.800,00	VENDEDOR	8 MESES
F	29	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.500,00	LIDER	2 ANOS
F	30	MÉDIO COMPLETO	R\$1.100,00	VENDEDOR	1 ANO E 3 MESES
M	30	MÉDIO COMPLETO	R\$1.100,00	ADMINISTRATIVO	2 ANOS
F	31	MÉDIO COMPLETO	R\$1.500,00	CAIXA	6 ANOS
M	31	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.497,00	VENDEDOR	1 ANO E 6 MESES
F	31	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.090,00	VENDEDOR	1 ANO
F	31	SUPERIOR INCOMPLETO	R\$1.500,00	VENDEDOR	1 ANO E 4 MESES
F	32	MÉDIO INCOMPLETO	R\$1.300,00	CAIXA	1 ANO
F	32	MÉDIO COMPLETO	R\$1.450,00	VENDEDOR	6 ANOS
F	34	MÉDIO COMPLETO	R\$1.090,00	VENDEDOR	2 ANOS
F	35	MÉDIO COMPLETO	R\$1.090,00	CAIXA	28 DIAS
M	36	MÉDIO COMPLETO	R\$1.200,00	VENDEDOR	6 MESES
F	38	SUPERIOR COMPLETO	R\$1.234,00	ADMINISTRATIVO	5 MESES

Fonte: Elaborado com base nos dados coletados, 2019

Conforme o quadro 2 foram aplicados questionários junto a 50 trabalhadores com idades entre 18 e 38 anos, sendo 41 mulheres e 9 homens. Destes, 02 possuem ensino médio incompleto, 29 possuem ensino médio completo, 13 possuem ensino superior incompleto e os demais possuem ensino superior completo.

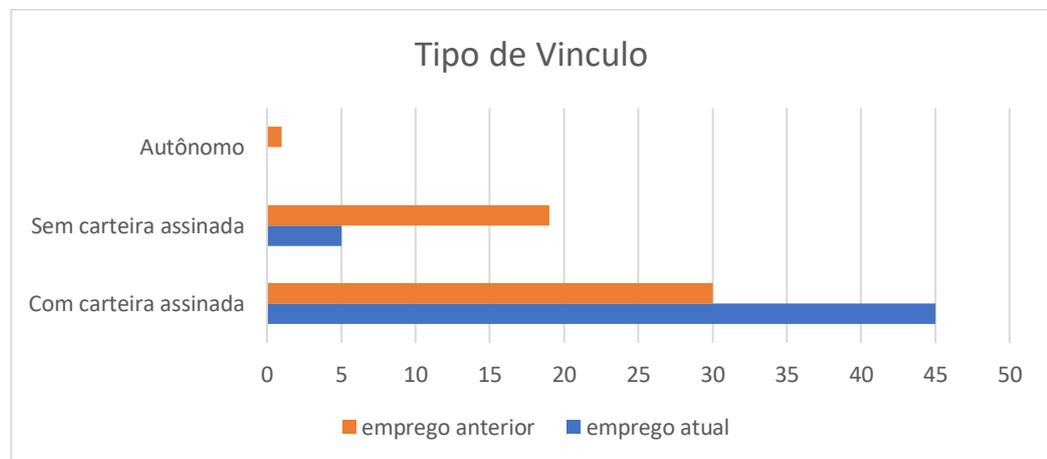
Pode-se observar também que a faixa salarial varia de R\$ 970,00 a R\$ 2.000,00. Contudo, o piso da categoria é R\$1.080,00 e quem é sindicalizado ganha um bônus mensal de R\$30,00 no salário. Boa parte (64%) dos respondentes atuam na ocupação de vendedor e o tempo de serviço varia de 28 dias a 10 anos.

Com relação ao local de trabalho, 40 dos questionários foram aplicados em lojas de centros comerciais, a exemplo de shoppings, e 10 em lojas de rua, como por exemplo sapataria, loja de colchões etc.

Sobre a jornada de trabalho, que também houve alterações nos textos da reforma trabalhista, foi visto que os que trabalhar em jornada de 44h semanais são os mais antigos dentro da empresa, representado por 10% dos respondentes nos quais trabalham de domingo a domingo, com regime de folga em dois domingos por mês e dois dias na semana por mês. E 30% com jornada de 44 horas de segunda a sábado. Com isso observa-se também que os respondentes que estão em escala de 36 h são mais novos dentro da empresa, representado por 56% mas trabalhando de domingo a domingo, com regime de folga dois domingos por mês e dois dias na semana por mês. E somente 4% trabalha em jornada 12 x 36, que antes da reforma era apenas permitido para as funções de porteiro, médicos entre outro, já com a reforma essa modalidade de jornada se expandiu permitindo que outras profissões façam uso dela. Diante destes questionários podemos identificar que já está em pratica a jornada 12 x 36 para outras funções.

Como podemos ver no gráfico abaixo, houve uma transição relevante do tipo de vínculo, onde boa parte saiu do vínculo sem carteira assinada e passou para o vínculo com carteira assinada.

Gráfico 1 – Tipo de Vínculo



Fonte: Elaborado com base nos dados coletados, 2019

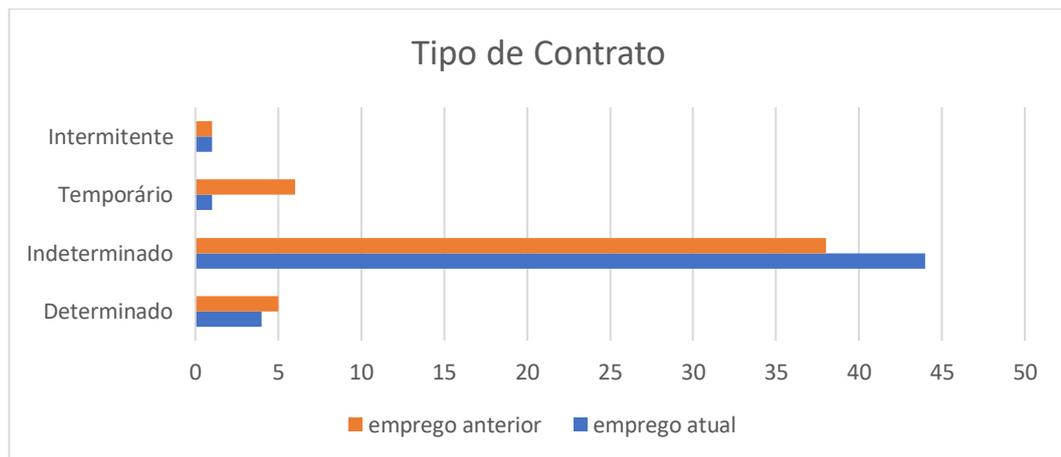
Mas considerando o tempo de vigência da reforma trabalhista de 1 ano e 7 meses, e analisando o tempo de empresa que cada respondente declarou, vemos que 72% deles estão no emprego atual há menos de 1 ano e 6 meses, e que 64% passou mais de 1 ano e 6 meses no trabalho anterior.

Indica que são recém contratados , ou seja, foram contratados após a reforma. Outro ponto evidente é com relação os salários, pois são os mesmos tanto

para os respondentes que estão na empresa a mais tempo quanto para os novatos. O que deferência os salários são apenas os cargos em que eles se encontram no momento.

Referente ao tipo de contrato, procuramos saber qual o tipo de contrato praticado pelas empresas e os resultados são mostrados a seguir, no gráfico 2:

Gráfico 2 – Tipo de Contrato



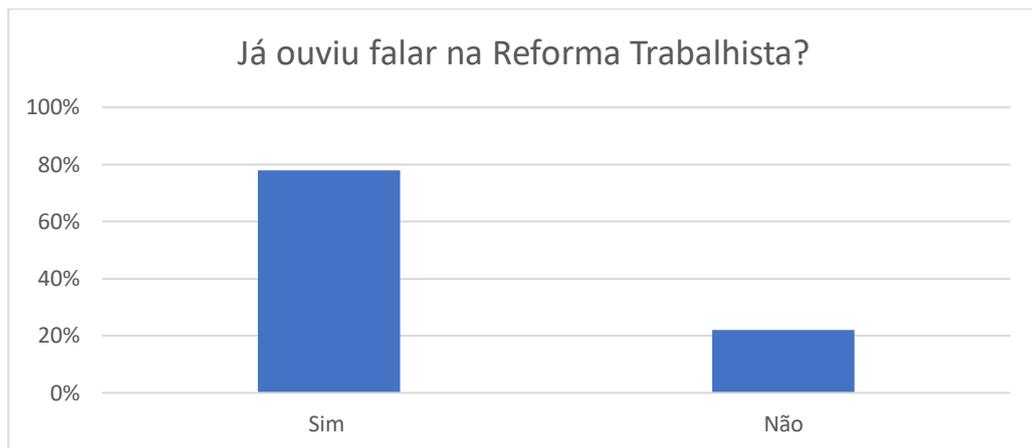
Fonte: Elaborado com base nos dados coletados, 2019

Entende-se por contrato intermitente aquele cuja prestação de serviço, com subordinação, não é contínua, podendo ser em períodos distintos. Apenas uma pessoa trabalhou nessa modalidade de contrato no trabalho anterior, e apenas uma pessoa trabalha nessa modalidade de contrato atualmente. Seguindo do intermitente temos o temporário que é aquele contrato de poucos dias. Do total de respondentes, apenas 1 se encontra nessa modalidade no trabalho atual e 6 trabalharam nessa modalidade no trabalho anterior que foi em média a 5 meses atrás, o que retrata a relação da reforma com os novos tipos vínculo empregatício. A grande maioria trabalha ou trabalhava com contrato por tempo indeterminado, que é aquele contrato que tem data de início, mas não tem data para término. Já em pequena escala temos o contrato por tempo determinado, que tem data de início e fim.

Na análise dos questionários apenas 32% dos respondentes migraram do setor industrial e de serviço para o setor de comércio. 68% já eram de comércio e permaneceram atuando no setor. Outro dado relevante é com relação ocupações exercidas pelos respondentes, pois a grande maioria está trabalhando atualmente com vendedor (a) e no trabalho anterior ao atual exerciam a mesma ocupação.

A partir de diversos parâmetros analisados no questionário, ficou evidente o não conhecimento ou não aprofundamento do assunto reforma trabalhista, por parte dos respondentes. Apesar do gráfico 3 mostrar que 78% já ouviram falar da reforma, poucos sabem dizer o que é e o que mudou.

Gráfico 3 – Já ouviu falar na Reforma Trabalhista?



Fonte: Elaborado pela autora

Questionei também se eles achavam que a RT é um assunto comum entre os trabalhadores de Caruaru. A maioria (70%) respondeu que não. Indaguei o porquê dessa opinião. As respostas mais comuns foi que os sindicatos não divulgam, como deveria ser, os direitos dos comerciários, como também acham que as pessoas não dão muita importância a este assunto.

Foi questionado o que eles achavam da reforma, em parte uns comentaram que são mudanças nos direitos dos trabalhadores, outros sinalizaram que não tinham entendimento sobre o assunto, dessa forma não teria opinião formada. Mesmo assim, 42% já ouviu sobre a reforma por meio da internet e/ou televisão, o que leva a crer que não estão totalmente desinformados.

Contudo, percebe-se que o sindicato deveria ser mais presente junto aos comerciários, afim de levar informações para eles sobre as legislações trabalhistas e os seu direitos.

Apesar de saber que houve a reforma, 35 deles não sabem o que mudou. Ficando claro o pouco interesse no assunto. Os outros 15 até sabe de alguns pontos de mudanças e o principal deles é a férias parceladas em até 3x.

Relacionado ao sindicato, procurei saber quantos dos respondentes são filiados. 60 % deles responderam que pagam a taxa sindical anualmente, mas

declararam também, que não tem muito conhecimento do que os sindicatos podem fazer por eles. Pagando, somente por pagar. Diante desse cenário de falta de informação e com a não obrigatoriedade no pagamento da taxa sindical, os trabalhadores optam por não pagar mais a taxa, pois para eles é um valor a menos no salário.

Além da não obrigatoriedade no pagamento da taxa sindical, também não é mais obrigatório a homologação, que anteriormente a reforma era obrigado aos trabalhadores com mais de um ano de empresa, ela é feita através de uma reunião entre sindicato, empresa e funcionário, a fim de fiscalização dos sindicato sob a empresa com relação ao pagamentos devidos ao funcionário que está se desligando da empresa, por qualquer umas da formas de rescisão. Questionei aos trabalhadores respondentes qual a opinião deles sobre o assunto, as respostas foram bem divididas, ondem em média um terço respondeu que não vê muita diferença nessa mudança que para eles não interfere em nada. Outro terço diz que não foi uma boa mudança: “- É um retrocesso, por facilitar as empresas a ludibriar os trabalhadores”, relato de um dos respondentes. Trazendo desvantagens para o trabalhador, que por medo de sofrer alguma represaria por parte da empresa, preferi não exigir o direito a homologação. Já a o outro terço diz que achou boa essa tomada de decisão com relação a homologação. Pois eles relataram que era incomodo se dirigir até o sindicato para que fosse feita as comprovações dos pagamentos, além de reclamarem do mau atendimento do sindicato para com eles.

Ainda sobre os sindicatos, procurei a opinião dos respondentes a fim de saber se eles acham que a RT afetou os sindicatos. Em sua maioria respondeu sim, justificando sua resposta ao lembrar que os trabalhadores não são mais obrigados a pagar a taxa sindical e a realizarem as homologações. Por base das pesquisas pude perceber que os sindicatos são os segundo mais afetados pela reforma trabalhista, ficando em primeiro lugar os trabalhadores. Os únicos beneficiados foram os empresários que se prevaleceram de inúmeras possibilidades de lucro, com as desregulamentações das leis, por meio dos trabalhadores. A partir do momento que se tira a obrigatoriedade, o funcionário inconscientemente pensa estar deixando de pagar uma conta a mais, que para os que possuem menos entendimento sobre como funciona os sindicatos, é um custo que não tem retorno financeiro.

Uma pergunta que eu, particularmente, achei muito propicia, foi se os respondentes sabiam quais eram os direitos a eles devido com a demissão sem

justa causa. As respostas me surpreenderam pois 80% deles não sabem. Enquanto 15% sabem de um ou outro direito, a exemplo do FGTS. E somente 5% sabe de todos os direitos ao fim do término de contrato sem justa causa.

Por fim, a última pergunta foi sobre a opinião dos respondentes com relação se eles acham que existem mais pontos positivos ou negativos no texto da reforma. Em sua totalidade, concordaram que sim, existe mais pontos negativos que positivos. Citados como negativos temos: “ Falta de recursos, por parte do sindicato, para fiscalizar empresas e cobrar o direito do trabalhador.” “ Devem refazer e deixar a população ciente do que vai mudar. O pobre vai ficar ainda mais pobre. E os ricos, que vão ganhar com isso”. “Acho que nas gerações futuras é que sofrerão com essa reforma trabalhista”. “Mais horas trabalhadas e redução de salários”. “Férias parceladas”.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por princípio a necessidade de entendimento por parte da autora sobre as mudanças ocorridas na CLT com a reforma trabalhista. Tendo como ponto principal analisar e caracterizar a implementação da recém aprovada Reforma Trabalhista, no comércio varejista em Caruaru-PE, na perspectiva dos trabalhadores e respectivo sindicato.

A metodologia utilizada para realização deste trabalho foi de natureza quantitativa com aplicação de questionários junto a trabalhadores do comércio varejista da cidade de Caruaru. Eles tiveram a chance de dizer as suas opiniões contra ou a favor da reforma.

A Reforma Trabalhista ocorreu em novembro de 2017 com a Lei nº 13.467/2017 que altera alguns pontos da CLT, com argumentos que a regulação, reduziria o “exagero” de proteção ao trabalhador e abriria espaço para aumentar o nível de emprego. Argumentos estes em prol da flexibilização da regulação pública do trabalho, utilizados por todos os que pregam a diminuição da proteção social aos trabalhadores (RIGOLETTO; PÁEZ, 2018).

Diante de tais mudanças, não nos encontramos, numa situação de flexibilização do trabalho, mas sim em uma desregulamentação, que é o mesmo que retirada de direitos. A desregulamentação é o ponto chave durante todo o texto da reforma. Com isso há diminuição dos direitos dos trabalhadores frente às empresas, que visam somente o lucro e redução de custo.

Trazendo a discussão para Caruaru percebemos muita informalidade na região. Mas através da Rais (2017) podemos identificar o percentual de trabalhadores formais no comércio da cidade que constitui 7.836 profissionais na área de varejo. Já o CAGED mostra que em novembro de 2018, um ano após a reforma, foram registradas 18.970 contratações contra 17.946 demissões, obtendo uma variação de 1,58% de empregos. Desse montante, 71.167 contratações contra 68.335 demissões foram do comércio varejista, que representa um percentual de variação de 1,20%. É perceptível através dos números que há uma variação muito pequena entre contratações e demissões. As demissões quase se equiparam ao número de contratações.

Outro objetivo foi a identificação da posição dos sindicatos frente a reforma trabalhista, vimos que eles foram os segundos mais afetados com as mudanças, por

terem perdido o direito de obrigatoriamente fiscalizar os patrões em seus atos de improbidade, nos quais é costumeiro lesar os trabalhadores, a fim de assim obter vantagem sobre esta classe menos favorecida. A reforma conseguiu fortalecer o patronato, dando a eles o livre acesso para “burlar” os direitos trabalhistas.

Por fim, os trabalhadores, em sua grande maioria, desconhecem os pontos que foram alterados na CLT, o que facilita a ação das empresas. Muitos deles buscam o conhecimento apenas quando há uma demissão e, diante da nova lei da não obrigatoriedade do pagamento da taxa sindical, os trabalhadores se auto isentam de pagar a taxa, por entender que é um desconto desnecessário. Quando vão em busca da ajuda sindical, não a têm, por não ser sindicalizado. Assim, caso não tenham um conhecimento breve sobre a reforma serão prejudicado perante seus direitos.

Os trabalhadores que têm conhecimento sobre as alterações junto à Lei nº13.467/2017, votam a favor do veto à reforma, trazendo de volta a CLT antiga, onde seus direitos trabalhistas eram garantidos através da Justiça do Trabalho e dos Sindicatos de cada categoria.

Trazendo para área da Administração a partir da pesquisa pôde-se perceber o quanto os direitos adquiridos são importantes para os trabalhadores. Através destes direitos a massa trabalhadora adquire o princípio da proteção no direito do trabalho que trata de equiparar as partes, onde o contratante é a parte mais forte, juridicamente, e o contratado é a parte mais frágil. Com isso, vemos que através da reforma trabalhista esse princípio foi abalado, trazendo a desproteção aos trabalhadores. Como sugestão de aprofundamento no estudo, trago a ideia de uma pesquisa mais aprofundada a fim de identificar o porquê de os trabalhadores não buscarem por informações sobre seus direitos.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, F. M. A. ; ALMEIDA PEREIRA, A. M. B. **Informalidade do Trabalho no Agreste Pernambucano: Novos Sentidos em Disputa?** In: XVI Encontro de Ensino, Pesquisa e Extensão da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Caruaru, 2017, Caruaru-PE. XVI EEPE Fafica, 2018.
- BIAVASCHI, M. B. et al. **O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado**, 2018. *In* KREIN, J. D. GIMENEZ, D. M. SANTOS, A. L. Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.
- CARMO, J. B. Revista Justiça & Cidadania. 153. ed. mai. 2013, p. 14-21  
GALVÃO, Andreia. **Contribuição crítica a reforma trabalhista**. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2017.
- CISNEIROS, Manuel. TORRES, Lourdes. **Flexibilidade laboral como estratégia de competitividade e impacto na economia, nas empresas e no mercado de trabalho**. 2009. Disponível em:[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003). Acesso em 29/05/2019.
- COSTA, M. S. **O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: alguns traços históricos e sua precarização atual**,2003
- DRUCK, Graça. **Precarização e informalidade**: algumas especificidades do caso brasileiro. *In* GOMES, Darcilene. OLIVEIRA, R. V. TARGINO, Ivan. Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011.
- ESTANQUE, Elísio. **INFORMALIDADES, PRECARIIDADES E AÇÃO COLETIVA: LUTA SINDICAL OU NOVOS MOVIMENTOS SOCIOLABORAIS?** *In* GOMES, Darcilene. OLIVEIRA, R. V. TARGINO, Ivan. Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011.
- GALVÃO et al. **Contribuição Crítica a Reforma Trabalhista**. Campinas 2017
- GALVÃO, Andréia. TEIXEIRA, O. M. **Flexibilização na lei e na prática**: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical, 2018. *In* KREIN, J. D. GIMENEZ, D. M. SANTOS, A. L. Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.
- GERHARDT, T. E. SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil UAB/UFRGS. Porto Alegre, 2009. *In* SILVEIRA, D. T. CÓRDOVA, F. P. A pesquisa científica.
- Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo : Atlas, 2008. ISBN 978-85-224-5142-5 1. Ciências sociais - Metodologia 2. Ciências sociais - Pesquisas 3. Pesquisa - Metodologia I. Título. 93-3004

HENRIQUE, Wilnês. WEISHAUPT, Marcelo. **Trabalho, Mercado e Sociedade: O Brasil dos anos 90**. São Paulo. Editora UNESP. Campinas-SP: Instituto de Economia da Unicamp.2003. In: KREIN, Darin. *Balanço da Reforma Trabalhista*.

HERZMANN, Edgar. **Reforma Trabalhista: O que muda com as alterações da lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário**. 2018. *In* SEBRAE. *Legislação Trabalhista*.

KREIN, J. D. GIMENEZ, D. M. SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LEITE, Marcia. **O Trabalho no Brasil dos anos 2000: Duas faces de um mesmo processo**, 2011. *In* DRUCK, Graça. *Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro*.

KREIN, J. D. Oliveira, M. A. **Mudanças Institucionais e Relações de Trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998**. Revista do TRT da 15ª região. N°22, 2003.

OLTRAMARI, Andréa. SASTRE, Cristiane. **Reforma trabalhista – Flexibilização das relações de trabalho: O que o Brasil pode aprender com a experiência Chilena**. In: V CONGRESO RED PILARES, 2018, Santiago de Chile. V CONGRESO RED PILARES, 2018.

OLIVEIRA, Roberto. GOMES, Darcilene. TARGINO, Ivan. **Marchas e Contra Marchas - as informalidades do trabalho: as origens das novas abordagens**. 2011.

PÁEZ, C. S. RIGOLETTO, Tomás. **As experiências internacionais de Flexibilização das leis trabalhista**, 2018. *In* KREIN, J. D. GIMENEZ, D. M. SANTOS, A. L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*.

PASTORE, Eduardo. PASTORE, José. **A reforma trabalhista está pegando**. 2018. *In* O ESTADO DE S. PAULO.

PASTORE, José. **A reforma trabalhista e os empregos?** 2018. *In* Correio Braziliense.

PASTORE, Eduardo. PASTORE, José. **Custo benefício da reforma trabalhista**. 2017. *In* O ESTADO DE S. PAULO.

POCHMANN, Marcio **Brasil: segunda grande transformação no trabalho**, 2014. *Estudos avançados*

SÁ, Marcio. **Feirantes: quem são e como administram seus negócios**. Recife : Ed. Universitária da UFPE, 2011. 269p.

SOUZA, R. P. A. **A reforma trabalhista e as relações de trabalho: Lei 13.467/17**, 2019. SENAC Caruaru-PE

VERGARA, S. C. **Método de coleta de dados de campo**. São Paulo, Atlas, 2009.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO (Pré-teste)

Prezado(a) trabalhador(a) do Comércio,

Sou estudante da universidade em Caruaru e estou fazendo um estudo sobre a reforma trabalhista e gostaria de saber o que você pensa sobre este assunto. Fica garantido o sigilo das informações prestadas e o uso exclusivamente acadêmico.

### Parte I - Identificação do respondente / Vínculos de trabalho

1. **Sexo:** ( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro: \_\_\_\_\_
2. **Idade:** \_\_\_\_\_
3. **Local de trabalho no comércio:** ( ) Feira ( ) Loja de rua ( ) Loja Shopping
4. **Jornada de trabalho:** ( ) 12h x 36h ( ) 44 h de segunda a sexta  
( ) 44 h de segunda a sábado ( ) Outra: \_\_\_\_\_
5. **Tipo de vínculo:** ( ) sem carteira assinada ( ) com carteira assinada ( ) trabalhador autônomo  
( ) empregador ( ) ajudante em empreendimento familiar
6. **Há quanto tempo está neste trabalho:** ( ) 3 a 11 meses ( ) 1 a 5 anos ( ) 6 a 10 anos  
( ) 11 a 15 anos ( ) acima de 16 anos
7. **Você é sindicalizado (a)?** ( ) Sim ( ) Não
8. **O seu vínculo de trabalho anterior ao atual foi:** ( ) sem carteira assinada ( ) com carteira assinada ( ) trabalhador autônomo ( ) empregador ( ) ajudante em empreendimento familiar
9. **Em que setor você trabalhou anteriormente:** ( ) comércio ( ) serviço ( ) indústria

### Parte II - Conhecimento sobre a reforma trabalhista

1. **Você já ouviu falar sobre a reforma trabalhista?** ( ) Não ( ) Sim.

Se sim, o que é a reforma trabalhista para você?

---

Se sim, como tomou conhecimento?

( ) Sindicato ( ) Rádio ( ) TV ( ) Internet ( ) Outros: \_\_\_\_\_

2. **Você sabe o que mudou com a reforma?** ( ) Não ( ) Sim

Se sim, citar alguns pontos:

---

3. **Cite ao menos um dos aspectos abaixo que você já ouviu falar.**

( ) contrato intermitente

( ) possibilidade de o negociado prevalecer sobre o legislado

( ) férias parceladas em até 3 vezes

( ) demissão por acordo agora é legal

4. **Você sabia que de acordo com a Reforma Trabalhista o tempo de almoço pode ser reduzido para no mínimo 30 minutos?** ( ) Não ( ) Sim

**5. O que você acha de a Homologação não ser mais obrigatória?**

---

---

**6. O que você entende por princípio da sucumbência?**

---

---

**7. Na sua opinião, a reforma trabalhista é um assunto comum entre os trabalhadores do comércio de Caruaru?** ( ) Não ( ) Sim

**Não. Por quê?**

---

---

**Se Sim. Por quê?**

---

---

**8. Para você, a reforma trabalhista afetou os sindicatos?**

( ) Não ( ) Sim. Citar alguns pontos:

---

---

**9. Sobre a reforma trabalhista?**

( ) Você está de acordo com a reforma

( ) Você está de acordo, mas propõe retirar alguns aspectos

( ) Você é totalmente contra e defende que seja suspensa

( ) Você é contra, mas acha alguns aspectos positivos

( ) Você não tem opinião formada sobre o assunto

**10. Em geral, existem pontos positivos?**

**Se sim, cite alguns:**

---

---

**Se não, cite alguns:**

---

---

## APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

### Prezado(a) trabalhador(a) do Comércio,

Sou estudante da universidade em Caruaru e estou fazendo um estudo sobre a reforma trabalhista e gostaria de saber o que você pensa sobre este assunto. Fica garantido o sigilo das informações prestadas e o uso exclusivamente acadêmico.

### Parte I - Identificação do respondente / Vínculos de trabalho

**2. Sexo:** ( ) Feminino ( ) Masculino  
( ) Outro: \_\_\_\_\_

**2. Idade:** \_\_\_\_\_

#### 3. Escolaridade:

- ( ) Sem Instrução  
( ) Fundamental Incompleto  
( ) Fundamental Completo  
( ) Médio Incompleto  
( ) Médio Completo  
( ) Superior Incompleto  
( ) Superior Completo

#### 4. Renda Salarial:

\_\_\_\_\_

#### 5. Local de trabalho no comércio:

- ( ) Feira ( ) Loja de rua  
( ) Loja de Centro Comercial

#### 6. Qual a sua função atual exercida:

\_\_\_\_\_

#### 7. Jornada de trabalho: ( ) 12h x 36h

- ( ) 44 h de segunda a sexta  
( ) 44 h de segunda a sábado  
( ) Outra: \_\_\_\_\_

#### 8. Tipo de vínculo:

- ( ) sem carteira assinada  
( ) com carteira assinada  
( ) trabalhador autônomo  
( ) empregador  
( ) ajudante em empreendimento familiar

#### 9. Há quanto tempo está neste trabalho:

\_\_\_\_\_

#### 10. Tipo de Contrato Atual:

- ( ) Tempo determinado  
( ) Tempo Indeterminado  
( ) Temporário  
( ) Intermitente (por hora)

#### 11. Você é sindicalizado (a)?

- ( ) Sim ( ) Não

#### 12. O seu vínculo de trabalho anterior ao atual foi:

- ( ) sem carteira assinada  
( ) com carteira assinada  
( ) trabalhador autônomo  
( ) empregador  
( ) ajudante em empreendimento familiar

#### 13. Quanto tempo você passou no trabalho anterior?

\_\_\_\_\_

#### 14. Qual o tipo de contrato anterior ao contrato atual:

- ( ) Tempo determinado  
( ) Tempo Indeterminado  
( ) Temporário  
( ) Intermitente (por hora)

#### 15. Em que setor você trabalhou anteriormente:

- ( ) comércio ( ) serviço ( ) indústria

### Parte II - Conhecimento sobre a reforma trabalhista

#### 1. Você já ouviu falar sobre a reforma trabalhista? ( ) Não ( ) Sim.

**Se sim, o que é a reforma trabalhista para você?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### Se sim, como tomou conhecimento?

- ( ) Sindicato ( ) Rádio ( ) TV ( ) Internet  
( ) Outros: \_\_\_\_\_

#### 2. Você sabe o que mudou com a reforma?

- ( ) Não ( ) Sim

Se sim, citar alguns pontos:

---



---



---



---

**11. Cite ao menos um dos aspectos abaixo que você já ouviu falar.**

- ( ) contrato intermitente  
 ( ) possibilidade de o negociado prevalecer sobre o legislado  
 ( ) férias parceladas em até 3 vezes  
 ( ) demissão por acordo agora é legal

**12. Você sabia que de acordo com a Reforma Trabalhista o tempo de almoço pode ser reduzido para no mínimo 30 minutos?**

- ( ) Não ( ) Sim

**13. Qual a sua opinião com relação a não obrigatoriedade da Homologação?**

---



---



---



---

**14. Quais os direitos devidos com a demissão sem justa causa?**

---



---



---



---

**15. Na sua opinião, a reforma trabalhista é um assunto comum entre os trabalhadores do comércio de Caruaru?**

- ( ) Não ( ) Sim

**Se Não. Por quê?**

---



---



---

**Se Sim. Por quê?**

---



---



---



---

**16. Para você, a reforma trabalhista afetou os sindicatos?**

- ( ) Não ( ) Sim. Citar alguns pontos:

---



---



---



---

**17. Você acha que a reforma trabalhista deve ser suspensa?**

- ( ) Discordo Totalmente  
 ( ) Discordo Parcialmente  
 ( ) Não concordo e nem discordo  
 ( ) Concordo Parcialmente  
 ( ) Concordo Totalmente

**18. Em geral, existem pontos positivos ou negativos?**

**Se positivos, cite alguns:**

---



---



---



---

**Se negativos, cite alguns:**

---



---



---



---

## Anexo A

## CONQUISTAS DO SINDECC ATRAVÉS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

<b>COM CONTRIBUIÇÃO</b>	<b>SEM CONTRIBUIÇÃO</b>
<b>EMPREGADOS ASSOCIADOS E CONTRIBUINTES E ESPONTÂNEOS</b>  <b>CONQUISTAS DA CONVENÇÃO COLETIVA + CLT</b>	<b>EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS QUE NÃO QUISEREM CONTRIBUIR ESPONTANEAMENTE</b>  <b>APENAS CLT</b>
<u>Microempreendedores Individuais (MEI), as empresas de pequeno porte (EPP) e microempresas (ME) conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006 e 125/2006</u>  <b>PISO SALARIAL de R\$ 1.080,00 +30,00 de Abono Normativo (ao ano o abono normativo equivale à quantia de R\$ 360,00)</b>  <u>Demais empresas</u> <b>PISO SALARIAL de R\$ 1.090,00 +30,00 de Abono Normativo (ao ano o abono normativo equivale à quantia de R\$ 360,00)</b>	<u>Microempreendedores Individuais (MEI), as empresas de pequeno porte (EPP) e microempresas (ME) conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006 e 125/2006</u>  <b>Piso de R\$ 1.080,00</b>  <u>Demais empresas</u> <b>Piso de R\$ 1.090,00</b>
<b>PARA AQUELES QUE RECEBEM ACIMA DO PISO:</b> <b>Reajuste Percentual em 3,5% aplicado sobre o salário de 2018.</b>	<b>PARA AQUELES QUE RECEBEM ACIMA DO PISO:</b> <b>Reajuste em 3,5% aplicado sobre o salário de 2018.</b>
<b>QUEBRA DE CAIXA</b>  <b>20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria profissional.</b>  <b>Piso de R\$ 1.080,00 (Quebra de caixa de R\$ 216,00 mensal)</b> <b>(ao ano a quebra de caixa equivale à quantia de R\$ 2.592,00)</b>  <b>Piso de R\$ 1.090,00 (Quebra de caixa de R\$ 218,00 mensal)</b> <b>(ao ano a quebra de caixa equivale à quantia de R\$ 2.616,00)</b>	
<b>HORAS EXTRAS</b>  <b>De segunda a sábado – Adicional de 70%</b> <b>Nos domingos e feriado – Adicional de 100%</b>  <b>Piso de R\$ 1.080,00 (1 hora extra, com adicional de 70% no valor de R\$ 8,35) e (1 hora extra, com adicional de 100% no valor de R\$ 9,82)</b>  <b>Piso de R\$ 1.090,00 (1 hora extra, com adicional de 70% no valor de R\$ 8,42) e (1 hora extra, com adicional de 70% no valor de R\$ 9,90)</b>	<b>DAS HORAS EXTRAS</b>  <b>Art. 59, § 1º, da CLT:</b> <b>A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.</b>  <b>Piso de R\$ 1.080,00 (1 hora extra, com adicional de 50% no valor de R\$ 7,37)</b>  <b>Piso de R\$ 1.090,00 (1 hora extra, com adicional de 50% no valor de R\$ 7,43)</b>
<b>DA RESCISÃO CONTRATUAL DO COMISSIONISTA E DO CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO</b>  <b>Cálculo com base na média dos últimos 12 meses corrigidos <u>com base no INPC acumulado ao mês anterior ao evento</u>, ou outro índice que venha a substituí-lo.</b>	

<p style="text-align: center;"><b>FORNECIMENTO DE LANCHES</b></p> <p>As empresas fornecerão “lanches” aos seus empregados, gratuitamente, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário, por período superior a 01 (uma) hora, em caráter excepcional, sendo este lanche fornecido entre a primeira e a segunda hora.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>02 HORAS DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO.</b></p>	<p><b>COM A REFORMA TRABALHISTA APENAS 30 MINUTOS.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO GRATUITA</b></p> <p>As empresas que concederem 1:00h de intervalo para alimentação/descanso de seus empregados ficam obrigadas a fornecer alimentação gratuita aos seus empregados ou uma refeição digna, sem nenhum custo aos mesmos.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>PAGAMENTO DE AJUDA DE CUSTO PARA OS EMPREGADOS QUE TRABALHAREM NOS DOMINGOS E FERIADOS</b></p> <p><b>TRABALHO NOS DOMINGOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recebimento de uma ajuda de custo no valor mínimo de <b>R\$ 45,00 (ano de 2019)</b> para os empregados que recebem o piso da categoria ou o equivalente a 1 (um) dia de trabalho para os que recebem acima do piso. Os empregados comissionistas receberão 20% (vinte por cento) de acréscimo nas comissões das vendas nos domingos, ou quando for mais benéfico ao empregado as empresas complementarão o referido valor, a título de ajuda de custo pelo domingo trabalhado.</li> <li>• Descanso de 01 (uma) folga do repouso semanal remunerado, na semana de segunda a sexta-feira anterior ao domingo a ser trabalhado.</li> </ul> <p><b>TRABALHO NOS FERIADOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recebimento de uma ajuda de custo no valor mínimo de <b>R\$ 45,00 (ano de 2019)</b> para os empregados que recebem o piso da categoria ou o equivalente a 01 (um) dia de trabalho para os que recebem acima do piso. Os empregados comissionistas receberão 20% (vinte por cento) de acréscimo nas comissões das vendas nos feriados trabalhados, ou quando for mais benéfico ao empregado as empresas complementarão o referido valor a título de ajuda de custo.</li> <li>• Descanso de 01 (uma) folga no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar do dia trabalhado.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>DO PAGAMENTO DO AVISO PRÉVIO EM DOBRO</b></p> <p>Os empregados do comércio com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa e que tenham sido dispensados sem justa causa fazem jus ao recebimento do aviso prévio correspondente ao limite de 60 (sessenta) dias).</p>	
<p style="text-align: center;"><b>BENEFÍCIOS DA EMPREGADA GESTANTE</b></p> <p>O encerramento das atividades da empresa não afasta o direito à indenização correspondente ao período de estabilidade provisória.</p> <p>Nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado o direito à estabilidade provisória a quem detiver a guarda do seu filho, nos termos da Lei Complementar nº. 146/2014.</p>	

<p><b>DA GARANTIA DE EMPREGO À PATERNIDADE</b></p> <p>Garantia de emprego de <b>30 (trinta) dias</b> para o empregado que vir a se tornar pai por nascimento ou adoção de criança independentemente da idade da criança.</p>	
<p><b>DA GARANTIA DO EMPREGO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA (espécie 31)</b></p> <p>O empregado não poderá ser dispensado sem justa causa por período igual a 60 (sessenta) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi inferior a 02 (dois) meses;</p> <p>O empregado não poderá ser dispensado sem justa causa por período igual a 120 (cento e vinte) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi igual ou superior a 60 (sessenta) dias.</p>	
<p><b>DO ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO</b></p> <p>Os empregados no comércio de Caruaru poderão deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus <u>filhos menores de 10 (dez) anos</u>, inválidos ou incapazes comprovando com atestado médico de até 72 (setenta e duas horas), após a falta, <u>uma vez por semestre</u>, e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de <u>05 (cinco) dias</u>, as quais serão compensadas no Banco de Horas ou com redução de 01 (uma) hora em horário de almoço.</p>	<p><b>DO ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO</b></p> <p><b>Art. 473, XXI, da CLT:</b>  O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por <u>1 (um) dia por ano</u> para acompanhar <u>filho de até 6 (seis) anos</u> em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)</p>
<p><b>CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26:00h (vinte e seis horas) semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras semanais.</li> <li>• 25:00h (vinte e cinco horas) semanais, com a possibilidade de realização de até 3:00h (três) horas semanais. (total de até 28:00h semanais).</li> </ul>	<p><b>CONTRATO A TEMPO PARCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30:00h (trinta horas) semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras semanais.</li> <li>• 26:00h (vinte e cinco horas) semanais, com a possibilidade de realização de até 6:00h (seis) horas semanais. (total de até 32:00h semanais).</li> </ul>
<p><b>HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS NO SINDEDCC</b></p> <p>Por ocasião do desligamento de seus empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, as empresas da categoria terão a <b>OPÇÃO</b> de realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho dos empregados associados <u>em dia</u>, no SINDECC, quando solicitado por estes.</p>	

## ANEXO B – MUDANÇAS LEGAIS COM A REFORMA TRABALHISTA

Antes da Reforma	Como ficou com a Reforma
<p><b>Jornada de Trabalho: tempo a disposição</b></p> <p>Art. 4º da CLT considerava como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado se encontrasse nas dependências da empresa aguardando ou executando ordens, incluindo casos de troca de uniforme, higiene pessoal, o tempo de deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho etc.</p>	<p>Tempo à disposição do empregado: a jornada de trabalho abrange o tempo em que está à disposição do empregador, executando serviços ou aguardando ordens. Art. 2, §2º CLT: <i>§ 2o Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ I - Práticas religiosas;</li> <li>◆ II - Descanso;</li> <li>◆ III - lazer;</li> <li>◆ IV - Estudo;</li> <li>◆ V - Alimentação;</li> <li>◆ VI - Atividades de relacionamento social;</li> <li>◆ VII – higiene pessoal</li> <li>◆ VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</li> </ul>
<p><b>Jornada de Trabalho: Hora <i>In itinere</i></b></p> <p>O tempo despendido entre o local de trabalho e seu retorno era apenas computado como hora de jornada de trabalho em duas situações – local de difícil acesso e condução fornecida pelo empregador. Nesse caso, havendo excesso às 8 horas diárias, deveria ser remunerado como horas extraordinárias. Com a reforma, não será mais considerada hora à disposição do</p>	<p>O art. 58, § 2º, da CLT estabelece que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser</p>

empregador.	tempo à disposição do empregador
<p><b>Banco de horas</b> Somente era possível por meio de acordo ou convenção coletiva.</p>	<p>O art. 59, § 5º, da CLT autoriza o banco de horas mediante acordo individual com o empregado, com limite de 6 meses para compensação das horas extras.</p>
<p><b>Jornada 12x36</b> Somente era admitido nas atividades de vigilância e áreas hospitalar. Era necessário previsão em lei ou convenção e acordo coletivo.</p>	<p>A reforma veio permitir que as parte, em comum acordo, possam estabelecer acordo individual ou coletivo para estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso.</p>
<p><b>Acordo Sobre Legislação</b></p> <p>Não havia um rol limitando aquilo que norma coletiva poderia ou não firmar, existia apenas a regra de que as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho não poderiam deliberar sobre matérias de saúde e segurança no trabalho, tais como jornada de trabalho e intervalo intrajornada. Toda e qualquer norma coletiva não poderia reduzir ou retirar determinados direitos, como por exemplo, retirar o caráter salarial das horas extras pagas por supressão de intervalo intrajornada.</p>	<p>Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>I - Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;</p> <p>II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;</p> <p>III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);</p> <p>IV - Salário mínimo;</p> <p>V - Valor nominal do décimo terceiro salário;</p> <p>VI - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>VII - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;</p> <p>VIII - Salário-família;</p> <p>IX - Repouso semanal remunerado;</p> <p>X - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;</p> <p>XI - Número de dias de férias devidas ao empregado;</p> <p>XII - Gozo de férias anuais</p>

	<p>remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;</p> <p>XIII - Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;</p> <p>XIV - Licença-paternidade nos termos fixados em lei;</p> <p>XV - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</p> <p>XVI - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;</p> <p>XVII - Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>XVIII - Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</p> <p>XIX - Aposentadoria;</p> <p>XX - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</p> <p>XXI - Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;</p> <p>XXII - Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>XXIII - Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;</p> <p>XXIV - Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>XXV - Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>XXVI - Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia</p>
--	--

	<p>anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>XXVII - Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>XXVIII - Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>XXIX - Tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>XXX - As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.</p> <p>Ainda, com a reforma, as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser objeto de acordo ou convenção coletiva.</p>
<p><b>Trabalho em Regime de Tempo Parcial</b> O trabalho por tempo parcial previsto na CLT era limitado a 25 horas semanais, não poderia haver horas extras e fracionamento de férias.</p>	<p>1. Jornada de trabalho superior a 26 horas e limitada a 30 horas semanais</p> <p>2. Jornada de trabalho até 26 horas semanais: permitida a prestação de até 6 horas extra semanais.</p> <p>3. Salário proporcional: será proporcional à remuneração recebida pelos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.</p> <p>4. Compensação de jornada: o empregado trabalhará além da jornada normal para descansar em outros. As horas extras realizadas em regime parcial poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior a execução. O limite de compensação é de até 6 horas semanais.</p>
<p><b>Teletrabalho ou Home Office</b> A modalidade de teletrabalho ou home office já era muito praticada no âmbito das relações de emprego contemporâneas,</p>	<p>O legislador acrescentou um capítulo novo na CLT, e em cinco artigos regulamentou o home office, dizendo</p>

<p>carecendo apenas de regulamentação capaz de dar segurança jurídica aos atores dessa relação moderna de trabalho.</p>	<p>que teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p>
<p><b>Férias</b> As férias apenas poderiam ser fracionadas em casos excepcionais, em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias. Ainda, menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracionar as férias</p>	<p>Art.134 da CLT: § 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. O menor de 18 anos, estudante, tem direito de gozar as férias no período que coincidir com as férias escolares;</p>
<p><b>Ausência de Registro na CTPS</b> A empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a um salário mínimo, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p>	<p>Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. § 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.</p>
<p><b>Trabalho Insalubre Para Mulher</b> A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade, devendo exercer suas atividades em local salubre.</p>	<p>Autoriza a empregada gestante a trabalhar em condições insalubres em graus mínimo e médio. Se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação não poderá ser exercido, mediante apresentação de atestado pelo médico de confiança da empregada.</p>
<p><b>Trabalho Autônomo</b> Não era regulamentado. Muitos autônomos obtinham o reconhecimento de vínculo de emprego na Justiça do Trabalho, alegando fraude por parte do</p>	<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou</p>

contratante	não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.
<p><b>Trabalho Intermitente</b> Muitos trabalhadores eram contratados de forma intermitente, mas essa relação não era regulamentada</p>	<p>Art. 443. “§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p>
<p><b>Salário e Remuneração</b> O salário era integrado não só pela importância fixa estipulada, como também pelas comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens que excedessem 50% do valor do salário do empregado e abonos pagos pelo empregador.</p>	<p><i>Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</i> <i>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</i> <i>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</i></p>

<p><b>Alteração da Função: Cargo de Confiança</b></p> <p>É ilícita alteração contratual quando acarrete prejuízos diretos ou indiretos ao empregado. A reversão do empregado da função de confiança para o cargo de origem, não lhe retira o direito à gratificação recebida pelo exercício do cargo, quando percebida por 10 anos ou mais.</p>	<p>O empregador poderá remover, com total segurança jurídica, o funcionário que exerce cargo de confiança para o seu cargo de origem, retirando a gratificação de função que este recebe mensalmente, independentemente do tempo.</p>
<p><b>Demissão Coletiva</b></p> <p>A ocorrência de dispensa coletiva, para que o procedimento fosse declarado legalmente válido, necessariamente deveria se concretizar por acordo ou convenção coletiva.</p>	<p>Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p>
<p><b>Demissão Por Justa Causa</b></p> <p><b>Art. 482</b> - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> ato de improbidade;</li> <li><b>b)</b> incontinência de conduta ou mau procedimento;</li> <li><b>c)</b> negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;</li> <li><b>d)</b> condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;</li> <li><b>e)</b> desídia no desempenho das respectivas funções;</li> <li><b>f)</b> embriaguez habitual ou em serviço;</li> <li><b>g)</b> violação de segredo da empresa;</li> <li><b>h)</b> ato de indisciplina ou de insubordinação;</li> <li><b>i)</b> abandono de emprego;</li> <li><b>j)</b> ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</li> <li><b>k)</b> ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria</li> </ul>	<p>A reforma trabalhista veio acrescentar mais uma possibilidade de aplicação de justa causa por culpa do empregado, asseverando que a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, ensejam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa</p>

<p>ou de outrem;</p> <p><b>l)</b> prática constante de jogos de azar.</p> <p><b>m)</b> perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p><b>Parágrafo único</b> - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)</p>	
<p><b>Demissão Por Acordo</b></p> <p>Havia somente dois meios de rescisão (manifestação de vontade das partes): pedido de demissão (empregado) e demissão sem justa causa (empregador).</p>	<p>Agora o art. 484-A permite a prática do acordo. Dessa forma serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>Por metade: aviso prévio, ser for indenizado;</p> <p>Por metade: multa do FGTS, que será de 20% sobre o saldo remanescente;</p> <p>Na íntegra: as demais verbas rescisórias normais.</p> <p>Nesses casos, o empregado só poderá movimentar 80% da sua conta do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego.</p>
<p><b>Termo de Quitação do Contrato de Trabalho</b></p> <p>Não havia regulamentação</p>	<p>É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. <i>(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)</i></p> <p><b>Parágrafo único.</b> O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. <i>(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)</i></p>
<p><b>Contribuição Sindical</b></p>	

<p>Anteriormente chamado de imposto sindical. Tinha natureza de tributo, era obrigatório e independia da condição de afiliado ou da vontade dos entes sindicais.</p>	<p>Com a nova redação exige-se a autorização do empregado.  <i>“Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591. § 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o <b>caput</b> deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição.”</i></p>
<p><b>Redução Salarial</b>  A Constituição Federal de 1988 estabelece como princípio básico a irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p>	<p>O art. 503 da CLT aduz que é lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Salvo nos casos excepcionais, de grave crise econômica e financeira enfrentada pela empresa, que está poderá, no intuito de preservar os empregos e a atividade econômica reduzir jornada de trabalho e salário.</p>
<p><b>Convenção Coletiva</b>  As condições de trabalho e os direitos dos empregados estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as condições e direitos estipulados em Acordo Coletivo de Trabalho.</p>	<p>Agora aqueles acordos coletivos realizados entre Empresa e Sindicato da categoria dos empregados sempre prevalecerá às condições previstas nas Convenções Coletivas do Trabalho, aquelas firmadas entre Sindicato dos empregados e Sindicato Patronal.</p>
<p><b>Terceirização</b>  A terceirização de mão de obra era norteadada pelo conteúdo da súmula 331</p>	<p>Lei nº 6.019/74:  <i>“Art. 4º-A. Considera-se prestação</i></p>

<p>do Tribunal Superior do Trabalho, pois não havia previsão legal nesse sentido. Apenas era possível terceirizar atividade-meio da empresa, sendo ilícito a terceirização da sua atividade-fim.</p>	<p><i>de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, <b>inclusive sua atividade principal</b>, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.</i></p> <p><i>§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.</i></p> <p><i>§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”</i></p> <p><i>Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:</i></p> <p><i>I - Relativas a:</i></p> <p><i>a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;</i></p> <p><i>b) direito de utilizar os serviços de transporte;</i></p> <p><i>c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;</i></p> <p><i>d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.</i></p> <p><i>II - Sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço</i></p>
<p><b>Férias em Regime de Tempo Parcial</b> O antigo art. 130-A da CLT previa um período de férias reduzido ao trabalhador em regime de tempo parcial de jornada.</p>	<p>Foi revogado o art. 130-A da CLT, assim, as férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no</p>

	<p>art. 130 da CLT, na mesma proporção dos empregados em tempo normal de jornada.</p> <p>Agora, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado em regime parcial terá direito a férias, na seguinte proporção:</p> <p>I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;</p> <p>II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;</p> <p>III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;</p> <p>IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.</p>
<p><b>Homologação</b> O empregador era obrigado a homologar a rescisão de contrato de trabalho no sindicato quando superior a 1 ano de serviço</p>	<p>Independentemente do tempo de serviço, não é mais obrigado homologar a rescisão contratual junto ao Sindicato, afastando, assim, a assistência da entidade sindical para esse fim.</p>

**Fonte: adaptado de SEBRAE, 2019; adaptado de Alves, 2019.**