

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

**ETEC DR. DEMÉTRIO AZEVEDO JUNIOR SALA
DESCENTRALIZADA-ESCOLA ESTADUAL LUIZ JOSÉ DIAS**

Novotec Híbrido- Técnico em Administração

Ana Caroline da Silva Dias

Evelyn Lima de Oliveira

Jhonatan Espedito da Prata Vieira

Joice da Costa Silva

Kethilin Luciana de Ramos Camargo

**RELATÓRIO TÉCNICO DA AGÊNCIA EXPERIMENTAL DE
RECURSOS HUMANOS: Departamento Jurídico**

Ribeirão Branco

2022

Ana Caroline da Silva Dias

Evelyn Lima de Oliveira

Jhonatan Espedito da Prata Vieira

Joice da Costa Silva

Kethilin Luciana de Ramos Camargo

**RELATÓRIO TÉCNICO DA AGÊNCIA EXPERIMENTAL DE
RECURSOS HUMANOS: Departamento Jurídico**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso técnico
em Administração da Etec Dr
Demétrio Azevedo Junior,
orientado pelo Prof^a Jeniffer
Cristiane Rodrigues Sousa,
como requisito parcial para
obtenção do título em técnico
em Administração .**

Ribeirão Branco

2022

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a orientadora, por todo desempenho e dedicação, tornando a aprendizagem cada vez mais apaixonante e rica, dando todo o auxílio durante a elaboração do trabalho. Aos professores e coordenador de curso, por toda orientação e paciência, tornando possível a elaboração do mesmo. A instituição Etec Dr Demétrio Azevedo Junior, o mais sincero agradecimento por ter proporcionado o curso de administração e a instituição E.E Prof. Luiz José Dias por todo o incentivo ao protagonismo e desenvolvimento acadêmico, dando oportunidade de espaço para mostrar os projetos aos alunos da instituição. Aos meus colegas de sala, pela amizade e apoio, compartilhando conhecimentos e experiências de vida, que nos permitiram crescer não somente como pessoas, mas também como formandos.

RELATÓRIO TÉCNICO DA AGÊNCIA EXPERIMENTAL DE RECURSOS HUMANOS: Departamento Jurídico

O projeto da agência experimental de recursos humanos: Agência Talent teve início no começo de 2022, o objetivo foi ensinar e ajudar os alunos da E.E. Prof. Luiz José Dias a futuramente atuar no mercado de trabalho, ensinando-os a como agir em uma entrevista de emprego e também mostrando seus direitos como trabalhador. Inicialmente foi discutido entre a sala quais departamentos seriam criados e também o nome da agência, o presente conjunto ficou com o departamento jurídico focando nos direitos e deveres do colaborador diante sua área de trabalho. Foram realizadas algumas apresentações para os estudantes, nelas tiveram como temas centrais o assédio sexual contra mulheres e crianças, fazendo uma conscientização, mostrando o que fazer e como se proteger desses crimes. A parte jurídica junto com os outros departamentos (criação e comunicação) planejaram e realizaram algumas ações para os alunos e comércios da cidade de Ribeirão Branco (SP), entre elas teve a criação de vídeos explicativos sobre Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) mostrando sobre admissão, demissões, um vídeo sobre Equipamentos de Proteção Individuais (EPI's) mostrando a importância, como usá-los, para que servem e a punição para quem não usam esse equipamentos, também foi citado nesses vídeos alguns outros direitos e responsabilidades importantes que todo trabalhador devem ter. É importante lembrar que para as ações da Agência Talent ocorressem da melhor maneira foi preciso a colaboração dos outros departamentos, cada um cooperando com alguma parte, como exemplo, temos a apresentação sobre os abusos sexuais, onde todos os grupos tiveram uma participação apresentando e nos slides.

Palavras chaves: Projeto. Leis. Ações.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. DESENVOLVIMENTO.....	6
2.1. Agência.....	6
2.2. Departamento Jurídico.....	7
2.2.1. Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e estratégico.....	7
2.2.2. Gestão de Recursos Humanos.....	8
2.2.3 Gestão de pessoas.....	8
2.2.4. Gestão de pessoas em Departamento Jurídico de empresas no Brasil....	9
2.3. Ações do Departamento.....	9
2.3.1 Maio Laranja.....	10
2.3.2. Mapas Mentais.....	12
2.3.3. Vídeo- Direitos Trabalhistas.....	15
2.3.4. Teatro- Entrevista de Emprego.....	16
2.3.5 Demais Ações	18
3. CONCLUSÃO.....	19
4. REFERÊNCIAS.....	20
5.ANEXOS	23

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata-se, de uma agência experimental de recursos humanos criada pelos alunos do curso técnico em administração para os estudantes da escola E.E. Prof. Luiz José Dias e a comunidade, localizados em Ribeirão Branco SP. Para a elaboração do seguinte projeto, a sala foi dividida em departamentos (criação, jurídico e comunicação), para melhor desenvolvimento da agência. Abaixo estão os respectivos departamentos e seu papel na agência:

Criação: Foi responsável por elaborar as ideias e ações da agência e apresentar para os demais departamentos, assim obtendo todo o suporte necessário em sua conclusão. **Jurídico:** Ficou responsável pelo suporte dos outros departamentos, tratando-se de questões relacionadas a legislação e aos direitos trabalhista **Comunicação:** Cuidou da divulgação da agência por meio de plataformas de redes sociais e auxiliando todos os integrantes quanto foi necessário.

O objetivo da agência experimental de recursos humanos tem como foco a divulgação de vagas, direitos trabalhistas, currículo, entrevista de emprego etc. A escolha do nome (Agência Talent) foi feita através de uma votação em que todos os alunos concordaram e assim se tornando a logo para esse projeto.

As ações da agência foram realizadas com a colaboração de todos os alunos e auxílio dos professores para sua realização, algumas delas são:

Maio Laranja: Foi realizado uma apresentação sobre assédio sexual, planejada e executada pelo departamento jurídico e de criação, proposta pelo coordenador de curso.

Mapas Mentais: Com base na legislação trabalhista foram elencados, temas com relevância para futuros colaboradores, os deixando cientes de seus direitos e deveres dentro da organização, após realizar essas pesquisas o grupo criou mapas mentais, que agrupavam as informações necessárias para o entendimento de todos.

Vídeo Direitos Trabalhistas: Uma pequena encenação sobre a CLT, que foram tratados nos mapas mentais, para melhor entendimento dos assuntos de forma diferenciada e assim chamando a atenção dos alunos.

Teatro – Entrevista de Emprego: Um teatro o sobre o que se deve ou não fazer em uma entrevista de emprego e como se posicionar perante a nova oportunidade de trabalho, de forma objetiva e clara para ambos.

A agência a princípio buscou observar o que estava acontecendo na escola e obteve a conclusão de que muitas pessoas gostariam de saber mais sobre os acontecimentos na empresa, como se comportar perante elas e como ingressar, pois as instituições de ensino não os davam esse tipo de suporte, forçando aos mesmos descobrirem errando ao máximo como e o que fazer.

Os conhecimentos teóricos adquiridos nas aulas possibilitou um entendimento maior, assim podendo colocar em prática o aprendizado, para auxiliar os alunos sobre os seus direitos e comportamentos, tendo em vista a aprendizagem passada aos outros, pois não basta ter a informação e não a transferir, tornando os conhecimentos de ambos mais amplos.

Fornecendo conhecimentos para os estudantes da instituição possibilitando auxiliá-los a ter mais definições sobre seus futuros empregos. A agência ajuda a expandir o entendimento dos empresários lhes fornecendo informações para a organização com o objetivo de que o mesmo possa contratar novos ingressantes, pois a prática que possuem ajuda a aumentar a qualidade de seus funcionários.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Agência

No começo do ano letivo, a sala foi dividida entre grupos, pelos quais decidiram construir uma Agência Experimental de Recursos Humanos na qual se sedimentou departamentos, onde seriam desenvolvidos todos os atos em prol a sociedade, com o foco nos estudantes.

Diante disto, o nome da agência foi utilizado a democracia em sua escolha, pela qual foi apreciada pelos estudantes da Agência Talent, o que levou a uma identificação de valores na qual queriam transmitir.

A principal abordagem de toda ação pedagógica realizada pelos técnicos em Administração, foi fazer com que os alunos da E.E Prof Luiz José Dias, tivessem acesso a informação relevantes sobre o mercado de trabalho como: leis, currículos, a importância da utilização de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) nas organizações para saúde e proteção do colaborador e comportamento perante uma entrevista de emprego, ressaltando que toda a prática teve como objetivo trazer a fácil compreensão dos temas e assim oferecendo benefícios à comunidade local.

O projeto teve como missão, o propósito de ampliar o conhecimento interno da instituição, visto que os docentes tinham uma precária base de informação condizentes sobre o mercado de trabalho. Desta forma a Agência Talent, dentro do departamento jurídico teve como visão poder direcionar de forma cognitiva dos estudantes, tendo como instrumento os conhecimentos técnicos em administração adquiridos durante toda a formação . Deste modo, o projeto tivesse como obséquio, a responsabilidade de transmitir informações de qualidade, sem aquisição de lucratividade podendo assim colaborar com a sociedade.

2.2 Departamento Jurídico

O Departamento Jurídico dentro da Agência de Recursos Humanos, tem o papel crucial de transmitir informações de cunho legal sobre a CLT aos alunos, assim podendo direcioná-los ao mercado de trabalho com consentimento de seus direitos.

2.2.1 Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégico

Os autores Fidelis, Banov (2012) retratam que a Administração de Recursos Humanos é uma área que visa principalmente desenvolver o gerenciamento de pessoas dentro de uma empresa.

Por ser uma área abrangente, ela utiliza a psicologia e sociologia como norteadores. Sua estrutura pode ser modificada e adequada para cada organização, tendo consigo subtemas:

Cargos: são funções de responsabilidade pela qual serão distribuídas hierarquicamente para atender as demandas do serviço/produto que estejam sendo oferecidos.

Salário: É um valor estipulado para remunerar um colaborador de acordo com seu nível de responsabilidade e função exercida.

Recrutamento: poderá ser realizado tanto externamente quanto internamente ou misto, para captar possíveis candidatos que atenderam as qualificações para a vaga solicitada pela empresa.

Seleção: É o procedimento onde irá se conhecer o candidato pessoalmente, observando se o mesmo se suas competências estarão congruentes com a vaga.

Dessa forma, a maneira pela qual a seleção será feita por meio de entrevistas, provas, testes ou atividades em grupo. Departamento de pessoas: São os responsáveis por administrar todos os documentos pessoais, tributários e previdenciário dos funcionários. Relações trabalhistas e sindicais: serão todas as negociações trabalhistas e sindicais, que terão relevância nos reflexos de relações trabalhistas. Treinamento: planejamento e execução de atividades possíveis exercidas pelos novos ingressantes para que tenham eficácia e eficiência em suas funções nomeadas.

Desenvolvimento de carreira: os gestores serão responsáveis por mediar o progresso pessoal de um cargo futuro, assim podendo colaborar com a instituição futuramente.

Segurança e Medicina do trabalho: É realizada uma orientação de como os trabalhadores deverão se equipar e proteger, para exercer atividades que poderão colocar sua saúde ou vida em risco.

Serviço social e benefícios: Revela quais serão os benefícios que a organização disponibilizará para os colaboradores.

Serviços gerais: a empresa apresenta onde é quais são seus patrimônios, abrigo de incêndio, administração, refeitório e os demais locais onde os funcionários poderão deslocar e usufruir da instituição.

2.2.2 Gestão de recursos humanos

Segundo o autor Ivancevich (2009), todo o gestor de recursos humanos deve se atentar e priorizar a importância de todo o funcionário presente e atuante, tratando-o com ética, sem discriminação por cor, etnias, gênero etc., fazendo com que ele tenha confiança em que a empresa será justa nos demais procedimentos.

2.2.3 Gestão de pessoas

Diante do autor Rlibeiro (2012), objetivo central do Recursos Humanos é mediar relações dentro das organizações, e deve ser feita por profissionais qualificados para atender todo o suporte pessoal e humano da empresa, afinal não estamos falando de máquinas e sim de pessoas, pelas quais tem suas habilidades e conhecimentos diferentes que poderão colaborar significativamente no desenvolvimento e sobrevivência da empresa. Se realizada de maneira inadequada ainda mais em uma era globalizada, poderá trazer perdas de produtividade e satisfação, principalmente em áreas do marketing e desenvolvimento de produtos onde demanda da criatividade constante.

2.2.4 Gestão de pessoas em departamento jurídico de empresas no Brasil

O autor Souza (2018) revela que o departamento jurídico dentro das organizações, deve gerenciar todas as atividades legais fazendo parte da tomada de decisões para que possa orientar de todos os riscos e benefícios possíveis que a empresa poderá ter em mediante de negociações, podendo estar a parte de possíveis projetos.

Seus serviços devem ser eficazes podendo auxiliar seus clientes internos e externos, fazendo com que todos os documentos legais estejam pontualmente, sem prejudicar o desenvolvimento dos demais setores. Além de fixar a cultura organizacional da empresa, mostrando que as políticas adotadas estão sendo de suma importância em concordância de posicionamento de seus líderes.

2.3 Ações do Departamento

Primeiramente, os estudantes basearam-se em pesquisas de extrema relevância e aprofundamento a fim de transmiti-lo com ênfase e qualidade ao corpo docente. A partir disto, foi realizado uma organização de apresentações juntamente com o calendário da instituição para que fossem aprovados e aprimorados, utilizando-se informações pelas quais foram levantadas pelos estudadas durante o processo, tendo como instrumento meios de divulgação e apresentação em slides, sempre observando a importância da educação dentro de todo o desenvolvimento do projeto.

2.3.1 Maio Laranja

O departamento jurídico juntamente com os demais, foram responsáveis pela elaboração de uma palestra sobre 18 de maio, dia do combate contra o assédio sexual infantil, no qual também foi abordado sobre o assédio sexual contra as mulheres, visando a importância de falarmos sobre a denúncias dos crimes e o quanto isso prejudica a integridade feminina. Esta realização se torna essencial para uma sociedade futura mais promissora e justa.

Diante disto falamos com afinco de:

- Assédio: na sociedade é muito recorrente milhares de mulheres são submetidas a importunação vinda de homens que foram criados na base do machismo.

Foram exercidas várias leis que penalizam assediador, porém mesmo existindo ela não é seguida pela sociedade. Em algumas ocasiões as mulheres são coagidas a não depor contra os assediadores, mesmo sendo um direito delas. E muitas vezes elas se acham culpadas e vergonhadas quando são submetidas a assédio, entretanto devem ter consciência de que não precisam se sentir dessa maneira.

De acordo com o jornal G1.o dia 18 de maio "Faça Bonito" surgiu após o casode uma garota de oito anos chamada Araceli Crespo foi sequestrada, abusada, violentada, morta e seu corpo foi carbonizado para não ser reconhecido pelos seus familiares. Esse infeliz caso que ocorreu a mais de 40 anos não foi resolvido até os dias atuais.

No processo surgiu diversas versões do crime ocorrido em 1973, após o julgamento do processo os acusados foram absolvidos pela justiça.

Mesmo o caso permanecendo um mistério, a data ficou como marco para que a sociedade fique atenta a violência contra as crianças.

De acordo com o Decreto - Lei N°2.847, de 7 de dezembro de 1940 temos os seguintes artigos.

- Importunação ofensiva ao pudor: previsto no artigo 61 da lei de contravenções penais. Esse artigo foi restituído da lei pois ele também encaixava no art. 65 do mesmo código. E esse artigo considera os atos que possui contato direto com as pessoas.
- Injúria :Quando alguma pessoa ofende o seu decoro ou de sua família com algo que não seja verdade.
- Perturbação de tranquilidade: previsto no art. 65 de contravenções penais. E qualquer ato que incomode a tranquilidade das pessoas podendo ser palavras, gestos, ou imagens que a deixe incomodada.
- Ato obsceno: previsto no art. 233 do código penal. Qualquer ato que ela seja obrigada a ver mesmo que não a envolva. Exemplo quando a mulher é obrigada a ver um homem realizando um ato de satisfação própria.
- Importunação sexual: Quando a mulher é importunado com algum ato sob seu corpo que seja realizado sem a sua permissão.

- Estupro e estupro de vulnerável : previsto nos art. 213 e 217 do código penal. O estupro de vulnerável só é considerado com crianças abaixo de 14 anos a cima e considerado estupro

Quando a garota sofre o assédio ela se sente culpada ou envergonhada em falar sobre o assunto, sendo que o único responsável é quem pratica o assédio, com essas inseguranças elas acabam por adquirir sérios problemas psicológico como a TEPT (Transtorno de Estresse Pós Traumático) que duram por muitos anos ou podem nunca ser curada.

A vítima nunca deve ser culpada, a sociedade estrutural brasileira é propícia para a agressão e diminuição feminina, somos ensinadas desde pequenas que devemos nos silenciar, usar roupas que não mostre o corpo, pouca maquiagem e se vier um homem na mesma direção da rua é primordial desviarmos. Embora todos os “ensinamentos”, as vítimas se tornam culpadas pelos crimes ocorridos. A legislação brasileira trás a proteção ao indivíduo porém sua aplicação e punição são demoradas e ineficazes.

Infelizmente o assédio sexual infantil no Brasil é algo avassalador, estão atacando seres altamente indefesos e que muitas vezes seus abusadores são em maioria familiares e amigos próximos da vítima.

Tal ação foi primordial para evolução dos indivíduos presentes, visto que é um assunto de relevância e de conhecimento público, os alunos demonstraram interesse e respeito durante a palestra.

Abaixo pode-se observar foto da ação realizado pelo nosso departamento.

Figura 1- Palestra Maio Laranja



Fonte: (Autores,2022)

2.3.2 Mapas Mentais

O Departamento Jurídico também ficou responsável pela realização de mapas mentais com temas referentes a salários, jovem aprendiz, EPIs, demissões e benefícios em que os futuros contratados têm direito e devem conhecer para que não seja prejudicado futuramente em seu empregos.

A seguir os mapas mentais realizados:

Figura 2- Mapa mental: Jovem Aprendiz



Fonte: (Autores, 2022)

Figura 3- Mapa mental: segurança no trabalho



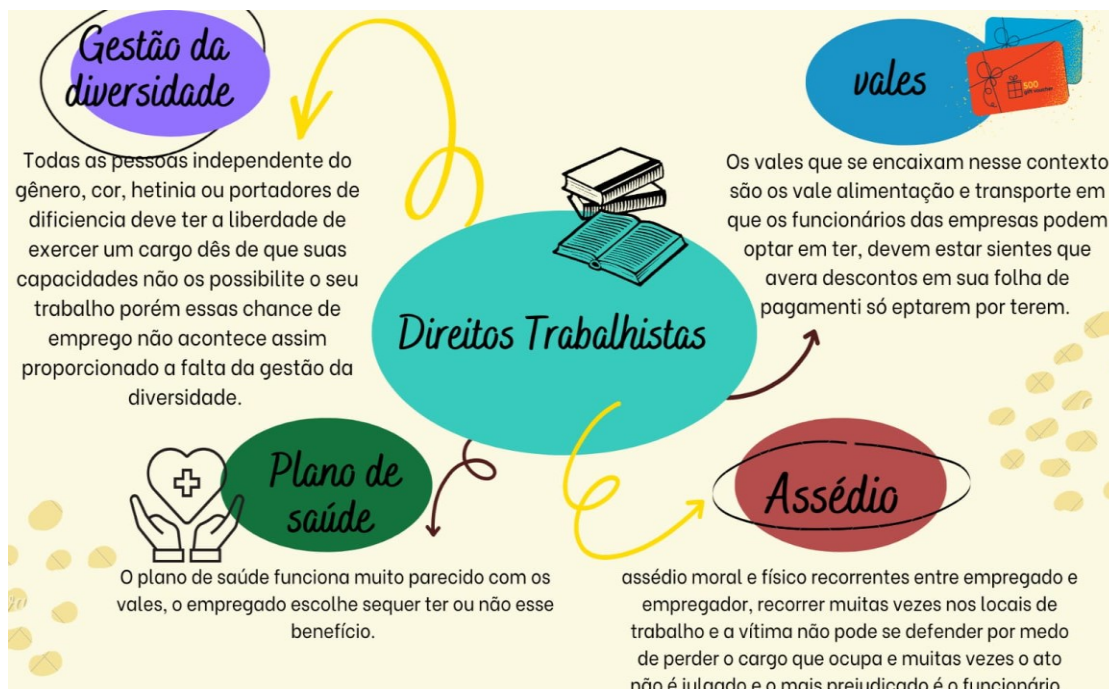
Fonte: (Autores, 2022)

Figura 4 – Mapa mental: Demissão



Fonte: (Autores, 2022)

Figura 5- Mapa mental: Direitos Trabalhistas



Fonte: (Autores, 2022)

Figura 6- Mapa mental: Salário



Fonte: (Autores, 2022)

2.3.3 Vídeo- Direitos Trabalhistas

Após realizar os mapas mentais sobre direitos trabalhistas, foi exposto os projetos elaborados para os alunos da instituição, para que eles tenham a ciência dos seus direitos e poder ingressar no mercado de trabalho.

Após um compartilhamento de ideias entre os integrantes do grupo foi sugerido, realizar um vídeo demonstrativo em forma de teatro para os alunos.

Para realizar essa ideia os membros criaram um roteiro em que compunha os temas de todos de uma forma explicativa, realista e diferenciada para que fosse compreendido com mais facilidade pelos estudantes.

Esse vídeo foi gravado com a colaborações dos integrantes do grupo jurídico e ajuda dos professores em auxiliar com a disponibilidade de espaço para a gravação e ideias de organização mais agradáveis e compatível em relação ao teatro.

O vídeo foi gravado nos dia 2 e 8 de setembro de 2022 e editado pelos integrantes do grupo. A exposição do projeto foi no dia 23 de setembro de 2022 após a apresentação teatral sobre entrevista de emprego realizado com a colaboração de todos os alunos da sala e dos tutores.

Figura 7: Vídeo direitos trabalhistas.



Fonte: (Autores, 2022)

2.3.4 Teatro- Entrevista de emprego

Foi realizado um teatro sobre como se comportar em uma entrevista, mostrando o que pode e o que não pode ser feito.

No dia 23 de setembro de 2022 foi feita uma pequena apresentação de teatro, para as turmas da escola, nessa encenação, atuaram nele os alunos: Gabriel que estava representando o presidente de uma empresa, Karoline que representava a recepcionista, Evelyn que representou uma candidata à vaga de um cargo na empresa fictícia, Robert que também representava um candidato à vaga, além desse alunos, tiveram outros que estavam como figurantes. Para que esse pequeno projeto acontecesse, todos os alunos de nossa sala que estavam presentes colaboraram de alguma forma, além disso, tivemos ajuda dos professores na organização da sala e dos alunos.

Essa apresentação teve intuito de mostrar aos alunos da escola a maneira correta de como se comportar em uma entrevista de emprego, só que de uma maneira descontraída. Como dito a cima, Robert demonstrou a maneira errada de como se comportar, em sua atuação ele entregava o currículo todo amassado, atendia telefone na hora da entrevista, além disso teve outros pontos, tudo isso para melhorar entendimento dos alunos que assistiram, ele fez de uma forma engraçada, isso foi uma estratégia para ficar ainda mais marcante para todos que estavam presentes.

Já a aluna Evelyn, mostrou a maneira correta de como agir naquela situação, mantendo a postura e sabendo responder as perguntas do entrevistador corretamente sendo de forma direta e educada. No final de cada apresentação, foi entregue aos alunos um cartão com a rede social da nossa agência.

Tivemos a participação de sete salas, entre vinte a trinta alunos cada, na qual, todos os presentes demonstram total interesse, e fizeram perguntas pertinentes ao tema. Foi de grande orgulho a Agência proporcionar tal ato, em prol do saber dos discentes.

Figura 9: teatro, entrevista de emprego



Fonte : (Autores,2022)

2.3.5 Demais Ações

A agência fez também outras ações como, a realização de um banco de dados, onde nele estão os currículos dos alunos da escola, para que isso acontecesse foi preciso levar os alunos para preencher um questionário e assim pegar os dados para montar os currículos. Também foi criado uma conta no Instagram para divulgar as principais ações da agência, nessa rede social foram publicadas fotos dos participantes do projeto, vídeos das apresentações feitas durante o ano. É importante ressaltar que todos os departamentos ajudaram uns aos outros nas ações.

3. CONCLUSÃO

Este trabalho possibilitou um aprimoramento nas habilidades técnicas em Administração, fazendo com que os alunos tivessem oportunidade na prática em desenvolver uma Agência Experimental de Recursos Humanos, tendo um conhecimento abrangente nas Consolidações da Leis Trabalhistas (CLT).

Tal ação foi necessária para formação técnica e ajudar a comunidade local, trazendo auxílio aos alunos que irão ingressar no mercado de trabalho, fazendo com que eles fiquem mais conscientes sobre os direitos e deveres de uma organização. Além de um aprofundamento significativo sobre comportamentos diante de uma entrevista de emprego, podendo mostrar um diferencial, aumentando suas chances no mercado corporativo.

Os mapas mentais foram de extrema importância pedagógica tanto para os estudantes do curso, quanto aos indivíduos da unidade escolar, mostrando leis que estão diariamente no cotidiano do colaborador.

O uso de tecnologia, através da plataforma do Instagram, possibilitou a propagação das ações para que mais pessoas tenham acesso a informações relevantes, é perceptível observarmos os resultados obtidos pelo projeto, visto que agora os alunos da E.E. Prof Luiz José Dias poderão estar cientes a uma rotina administrativa de uma instituição seja ela privada ou pública.

As dificuldades encontradas pelos integrantes da agência foram, os estudos das leis, horário da elaboração do mesmo, colocar as ações nas normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), mas felizmente todos os obstáculos foram superados da melhor forma, evoluindo os integrantes quantos os demais.

Ademais, como futuros técnicos em Administração, foi essencial para a formação toda a elaboração do projeto, pesquisas e relações interpessoais, podendo colocar todo o conhecimento teórico em prática.

Esperamos que o extraordinário trabalho seja passado para demais futuras gerações de técnico em Administração, podendo continuar a transmitir o saber aos discente e colaborando para uma comunidade prospera.

4. REFERÊNCIAS

BONA, Janete Maria Gervazoni de. DA (DES) NECESSÁRIA MOTIVAÇÃO DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. 2009. 131 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2009. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Janete%20Gervazoni%20de%20Bona.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1943). Decreto nº 193, de 1 de maio de 1943, clt.Brasília , GO: , Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743259/artigo-193-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 21 jun. 2022.

BRASIL. Constituição (1943). 484 nº 5.452, de 01 de maio de 1943. . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708418/artigo-484-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 03 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 2848, de 07 de dezembro de 1940. . Brasília , Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL (Estado). Constituição (1943). 480 nº 5.452, de 01 de maio de 1943. . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 03 jun. 2022

BRASIL (Estado). Constituição (1943). 482 nº 5.452, de 01 de maio de 1943. . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 03 jun. 2022.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, v. 14, p. 59-78, 2007.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A indisponibilidade de direitos trabalhistas. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, v. 33, 2000.

COUTINHO, ANDRÉA DOS SANTOS;LEOCADIO,CARLOS AFONSO LEITE. DA RESCISÃO INDIRETA. Disponível em :http://www.avm.edu.br/docdf/monografias_publicadas/n203437.pdf

Acesso em 29 jul 2022

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n. 2, p. 11-40, 2007.

DO PRADO GONÇALVES, Ednéia Batista et al. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *Enfoque: Reflexão Contábil*, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016.

LEI DO EPI. Salvador: Wilson,Sons, 2021. Disponível em: <https://www.wilsonsons.com.br/pt-br/historia/>. Acesso em: 03 junho 2022.

MACHADO, Viviane.Caso Araceli completa 44 anos e mistério sobre a morte permanece no ES.G1,Espírito Santo,18 de mai de 2017. Disponível em: [.https://www.google.com/amp/s/g1.globo.com/google/amp/espírito-santo/noticia/caso-araceli-completa-44-anos-e-misterio-sobre-a-morte-permanece-no-es.ghtml](https://www.google.com/amp/s/g1.globo.com/google/amp/espírito-santo/noticia/caso-araceli-completa-44-anos-e-misterio-sobre-a-morte-permanece-no-es.ghtml) Acesso em: 16 maio de 2022

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro; PIRES, Denise Elvira Pires de. Direito à saúde: um convite à reflexão. Cadernos de Saúde Pública, v. 20, p. 753-760, 2004.

O QUE É ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, PORCENTAGEM, ATIVIDADES & LEI. São Paulo: Ponto Tel, 2020. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/adicional-de-insalubridade/>. Acesso em: 03 junho 2022.

PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte; ARTUR, Karen. Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. Ciência & Saúde Coletiva, v. 18, n. 6, p. 1569-1580, 2013.

RODRIGUES, Mariane Ruhame de Godoy; BATISTA, Ms. Francisco José. ESTUDO DA FOLHA DE PAGAMENTO: PRINCIPAIS PROVENTOS E DESCONTOS. Estágioeg, Anápolis, p. 1-9, 10 nov. 2016. Disponível em: <https://www.anais.ueg.br/index.php/seminariodeestagiocccseh/article/view/8511/6023>. Acesso em: 21 jun. 2022.

SCHULMAN, Gabriel et al. Direito fundamental no plano de saúde.2020

SILVA, Mauri Antônio da. Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil. Revista Katálysis, v. 22, p. 252-272, 2019. DALLARI, Sueli Gandolfi. O direito à saúde. Revista de saúde pública, v. 22, n. 1, p. 57-63, 1988.

SOUZA, Juciane Santos de et al. Reforma Trabalhista: rescisão consensual do contrato de trabalho. 2018. 24 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário de João Pessoa- Unipê, João Pessoa, 2018. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt&as_sdt=0%2C5&q=REFORMA+TRABALHISTA%3A+RESCIS%C3%83O+CONSENSUAL+DO+CONTRATO+DE+TRABALHO&btnG=#d=gs_qabs&t=1654348674268&u=%23p%3Djd1m6DuhFL0J. Acesso em: 04 jun. 2022

VASCONCELLOS, Eduardo A.; MENDONÇA, Adolfo. Política Nacional de Transporte Público no Brasil: organização e implantação de corredores de ônibus. Revista dos Transportes Públicos-ANTP-Ano, p. 33-2010, 2010.

5.ANEXOS



GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO

Administração Central
Centro de Gestão Documental (CGD)
Núcleo de Biblioteca (NB/CGD)

Etec

Dr. Demétrio
Azevedo Jr.

Itapeva

TERMO DE AUTORIZAÇÃO - Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Novotec Híbrido- Técnico em Administração na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso **RELATÓRIO TÉCNICO DA AGÊNCIA EXPERIMENTAL DE RECURSOS HUMANOS : Departamento Jurídico**, apresentado na Etec Dr Demétrio de Azevedo Junior, município Itapeva, sob a orientação do(a) Prof^(a): Jeniffer Cristiane Rodrigues Sousa, apresentado na data 25/11/2022, cuja menção (nota) é MB:

Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar documento, abaixo relacionado, sem ressarcimentos de Direiros Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.

Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data ____/____/____. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direiros Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.

Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

www.cps.sp.gov.br

Rua dos Andradas, 140 • Santa Ifigênia • 01208-000 • São Paulo • SP • Tel.: (11) 3324.3657



Administração Central
Centro de Gestão Documental (CGD)
Núcleo de Biblioteca (NB/CGD)

O trabalho contou com agência de fomento¹: () Não () CAPES () CNPq () Outro (especifique):

¹ Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apolam financeiramente projetos de pesquisa.

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

Importante: É obrigatória a ciência, anuência e assinatura do responsável legal para os discentes menores de 18 anos.

Local e data.

Nome completo do autor	RG	E-mail pessoal	Assinatura
ANA CAROLINE DA SILVA DIAS	63.292.425-1	anacaroline05022005@gmail.com	Ana Caroline da S. D.
Nome completo do responsável (aplicável para discentes menores)	RG	Assinatura do responsável legal (aplicável para discentes menores)	
EVA APARECIDA DA SILVA	41.901.253-9	Eva Ap ^a da Silva	

Nome completo do autor	RG	E-mail pessoal	Assinatura
EVELYN LIMA DE OLIVEIRA	60.599.028-1	evelynsimonebts@gmail.com	Evelyn L. de Oliveira

Nome completo do autor	RG	E-mail pessoal	Assinatura
JHONATAN ESPEDITO DA PRATA VIEIRA	60.875.396-8	jhonatanepvieira04@gmail.com	Jhonatan Espedito

¹ Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa.



GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO

Administração Central
Centro de Gestão Documental (CGD)
Núcleo de Biblioteca (NB/CGD)

Nome completo do autor	RG	E-mail pessoal	Assinatura
JOICE DA COSTA SILVA	65.161.236-6	joicesilva6582@gmail.com	<i>Joice D. Costa Silva</i>

Nome completo do autor	RG	E-mail pessoal	Assinatura
KETHILIN LUCIANA DE RAMOS CAMARGO	59.303.433-8	kethilinramos2@gmail.com	<i>Kethilin Ramos</i>
Nome completo do responsável (aplicável para discentes menores)	RG	Assinatura do responsável legal (aplicável para discentes menores)	
MICHELI GONÇALVES DE RAMOS	40.447.067-1	<i>Micheli G. Ramos</i>	

Cientes:

Professor Orientador:

(Assinatura do orientador)

Jeniffer Sousa
Nome completo: Jeniffer Cristiane Rodrigues Sousa
RG: 47.330.526-4

Coordenador do Curso:

(Assinatura do coordenador do curso):

Marco Aurélio Kaulfuss
Nome completo: Marco Aurélio Kaulfuss
RG: 23.061.896-0