

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR CESREI LTDA
CESREI FACULDADE
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

GUSTAVO WANDERLEY FORMIGA

**ANÁLISE DE PERCEPÇÃO DA LEI 13.467/2017 E O IMPACTO
NAS RECENTES MUDANÇAS DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Campina Grande – PB

2022

GUSTAVO WANDERLEY FORMIGA

**ANÁLISE DE PERCEPÇÃO DA LEI 13.467/2017 E O IMPACTO
NAS RECENTES MUDANÇAS DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Trabalho monográfico apresentado à Coordenação do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior Ltda, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros.

Campina Grande – PB

2022

F929a

Formiga, Gustavo Wanderley.

Análise de percepção da lei 13.467/2017 e o impacto nas recentes mudanças da legislação trabalhista / Gustavo Wanderley Formiga. – Campina Grande, 2022.

51 f. : il. color.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Cesrei Faculdade, Centro de Educação Superior Cesrei Ltda., 2022.

"Orientação: Profa. Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros".

1. Reforma Trabalhista – Impactos Sociais. 2. Direito do Trabalho – Brasil. 3. Análise Comportamental. I. Barros, Mara Karinne Lopes Veriato. II. Título.

CDU 349.2(043)

GUSTAVO WANDERLEY FORMIGA

**ANÁLISE DE PERCEPÇÃO DA LEI 13.467/2017 E O IMPACTO
NAS RECENTES MUDANÇAS DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Aprovado em: ____/____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros
Centro de Ensino Superior Cesrei Ltda.

Prof. Me. Jardon Sousa Maia
Centro de Ensino Superior Cesrei Ltda.

Profa. Ma. Nivea Maria Santos Souto Maior
Centro de Ensino Superior Cesrei Ltda.

A Deus, por ter
guiado e iluminado
o meu caminho.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus por me ajudar e estar sempre ao meu lado me dando força, coragem e discernimento nos momentos difíceis. À minha esposa Sabrina Ruana por me acompanhar nessa jornada. Aos meus professores ao longo desses cinco anos de curso. À minha orientadora Karinne Lopes que mesmo em épocas de pandemia, momentos de distanciamentos sociais, sempre me orientou da melhor forma para a construção do presente trabalho.

“O Capital não tem a menor consideração pela saúde ou duração da vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o força a respeitá-la”.

– *Karl Marx*

RESUMO

O presente trabalho tem como foco analisar a percepção acerca das novidades introduzidas em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista. Assim, o presente trabalho tem como objetivo proporcionar um estudo da construção do direito do trabalho no Brasil a partir de uma revisão bibliográfica. A presente pesquisa teve caráter bibliográfico, documental e foi feita uma abordagem quantitativa através da aplicação de um questionário com os alunos da Cesrei para aferir a percepção dos questionados acerca da reforma trabalhista. O trabalho foi dividido em três capítulos: No Capítulo I, são analisadas as relações trabalhistas e suas faces, desde a escravidão até as relações contratuais contemporâneos. No segundo capítulo é abordada a construção dos direitos trabalhistas no mundo e no Brasil e suas consequências, sob a ótica de que trabalho e direito do trabalho não são a mesma coisa, mas um decorre do outro. No capítulo final, foi abordada as perspectivas da reforma trabalhista em geral, bem como foi trabalhado o questionário com 48 estudantes de direito da Faculdade Cesrei no intuito de captar a percepção dos mesmos acerca da reforma trabalhista de 2017.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho. Impactos Sociais. Análise Comportamental.

ABSTRACT

The present work focuses on analyzing the perception of the novelties introduced in our Legislation by Law 13.467/2017, better known as Labor Reform. Thus, the present work aims to provide a study of the construction of labor law in Brazil from a literature review. The present research had a bibliographic and documentary character and a quantitative approach was made through the application of a questionnaire with Cesrei students to gauge the perception of those questioned about the labor reform. The work was divided into three chapters: In Chapter I, labor relations and their faces are analyzed, from slavery to contemporary contractual relations. The second chapter addresses the construction of labor rights in the world and in Brazil and its consequences, from the perspective that work and labor law are not the same thing, but one follows from the other. In the final chapter, the perspectives of the labor reform in general were addressed, as well as the questionnaire with 48 law students from the Cesrei college in order to capture their perception of the 2017 labor reform.

Keywords: Labor Reform. Labor Law. Social Impacts. Behavioral Analysis.

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO	11
2-CAPÍTULO I- RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	13
2.1- O SEU SURGIMENTO	13
2.2 -BREVES CONSIDERAÇÕES DO TRABALHO NO BRASIL.....	18
2.3 -O CONTRATO DE TRABALHO FORMAL E INFORMAL NO BRASIL.....	20
3-CAPÍTULO II- A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E SEUS DESDOBRAMENTOS PÓS-INDUSTRIAL.....	24
3.1 -EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO.....	25
3.2 -DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL PÓS-INDUSTRIAL: DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO SUBORDINADO.....	28
3.3 REFORMA TRABALHISTA	30
3.3.1 Reforma trabalhista de 2017.....	30
3.3.2 Terceirização após a reforma trabalhista de 2017.....	33
4- CAPÍTULO III- PERCEPÇÃO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA.....	38
3.1 -OUTRAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DA REFORMA de 2017.....	38
3.2 -ANÁLISE DE PERCEPÇÃO ESTUDANTES EM DIREITO DA CESREI.....	40
5- CONCLUSÃO.....	49
6- REFERÊNCIAS.....	50

1-INTRODUÇÃO

As diferentes dinâmicas do mercado de trabalho do país nas décadas de 1990 e 2000, vinculadas à investigação de experiências internacionais, podem servir como reflexo lógico dos efeitos que a reforma promove e tende a continuar a promover em nosso país.

Diante da crise econômica e da forte recessão que o Brasil enfrenta desde meados de 2014, a mudança na legislação trabalhista foi apresentada como uma solução viável e necessária para deter o desemprego e criar um ambiente propício ao crescimento. Dessa conjuntura, nasceu a Lei 13.467/2017 como uma solução para reduzir o desemprego e formalizar os trabalhadores informais que eram absorvidos por um mercado paralelo à margem das contribuições estatais e dos direitos trabalhistas.

O contrato intermitente, novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017, proposta pelo governo do presidente da República Michel Temer, conhecida como Reforma Trabalhista, que foi introduzido na Legislação brasileira em meados de 2017, com o objetivo de modernizar as relações entre trabalhadores e empresários brasileiros e frear a grave crise econômica, que tem afetado e é sentido pela sociedade.

Geralmente a adoção da reforma trabalhista por um país tende a estar associada a períodos de crise é devido a esse contexto que o principal objetivo do presente trabalho é analisar a percepção acerca de questões laborais após a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Contudo, é importante iniciar a presente investigação vislumbrando através do tempo os acontecimentos históricos que moldaram o trabalho e depois o direito do trabalho. Também se faz necessário abordar a reforma trabalhista no Brasil que está em vigor há mais de 4 anos.

Para tanto, foi utilizada como metodologia: A pesquisa bibliográfica, documental e foi feita uma abordagem quantitativa através da aplicação de um questionário previamente estabelecidos, criado na plataforma *Google Forms*, com os alunos do curso de Direito da Cesrei para aferir a percepção dos questionados acerca da reforma trabalhista.

Nesse contexto, no Capítulo I, são analisadas as relações trabalhistas e suas faces, desde a escravidão até as relações contratuais

contemporâneas levando ao contexto histórico que moldou o direito do trabalho como o conhecemos ao longo dos séculos.

No segundo capítulo é abordada a construção dos direitos trabalhistas no mundo e no Brasil e suas consequências, sob a ótica de que trabalho e direito do trabalho não são a mesma coisa, mas um decorre do outro.

No capítulo final, foi abordada as perspectivas da reforma trabalhista em geral, bem como foi trabalhado o questionário com 48 estudantes de Direito da Cesrei Faculdade no intuito de captar a percepção dos mesmos acerca da reforma trabalhista de 2017.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo proporcionar um estudo da construção do direito do trabalho no Brasil a partir de uma revisão bibliográfica.

Frente ao exposto, considerando as respostas obtidas pelos estudantes em questão, contribuiu para o campo de estudo dos direitos e normas trabalhistas através de análises dos pontos negativos e positivos das mudanças da lei que pode influenciar os trabalhadores a aprofundar o conhecimento sobre o assunto, além de proporcionar benefícios, sugere-se futuras discussões e levantamentos sobre a adaptação dos trabalhadores em geral em relação à nova Reforma Trabalhista.

Torna-se notório que a percepção dos impactos da reforma trabalhista sobre os trabalhadores é demonstrada em gráficos apontando o que é favorável ou desfavorável em relação aos itens da alteração da legislação aplicados ao questionário, como o contrato intermitente, terceirização e acordos coletivos (Divisão de férias, Jornada de trabalho, Rescisão contratual, Contribuição Sindical etc.

2. CAPÍTULO I- RELAÇÕES TRABALHISTAS

Ao analisar o desenvolvimento do trabalho humano e, conseqüentemente, do contrato de trabalho e do trabalho informal, é necessário examinar o contexto histórico que moldou o direito do trabalho como o conhecemos ao longo dos séculos.

Inicialmente, a abordagem histórica da exploração do trabalho humano dará ênfase: escravidão, servidão e corporação, nos períodos em que ocorreram as revoluções das indústrias e o surgimento dos direitos trabalhistas (NETO, CAVALCANTE 2015).

2.1 – O SEU SURGIMENTO

O trabalho surgiu, desde os primórdios da humanidade, da necessidade humana de prover sua própria subsistência. A primeira forma de trabalho conhecida, onde o homem usou a força de trabalho de outro homem, foi a escravidão. Nisso o escravo era considerado uma mercadoria e não tinha direitos. Essa situação surgiu nos tempos antigos, quando os derrotados em batalhas eram submetidos a trabalhos forçados. Nesse período, prevalecia o pensamento de que o trabalho braçal era indigno aos cidadãos.

O Código de Hamurabi, por exemplo, já estabelecia regras entre um escravo e seu senhor; Filósofos brilhantes como Platão e Aristóteles também pensaram a respeito do trabalho dos escravos como sendo uma forma inferior de trabalho.

No Império Romano, a escravidão também continuou a ser o sistema de produção dominante. Assim assevera Fábio Duarte Joly:

A escravidão na Roma Antiga foi uma instituição cuja influência se fez sentir nas mais diversas esferas da vida social, seja na economia e na política, e sobretudo na própria cultura. Do ponto de vista da ideologia da camada senhorial, o escravo geralmente aparece excluído da comunidade cidadã: ele é um instrumento que fala, cuja única função é o trabalho para outrem. (JOLY, 2013, p. 48)

Na Idade média o trabalho passou a ser explorado sob a perspectiva da servidão; o servo era ligado a terra e estava submetido a terra tendo que pagar tributos para ela permanecer nela. Como forma de trabalho também existiam as firmas medievais, durante o século XII, as firmas ou corporações de ofício, representavam um grupo organizado de produtores, que controlavam o mercado e a concorrência. Essa organização era composta por aprendizes, companheiros e mestres. Quanto aos trabalhadores, seus direitos, totalmente postos pelos costumes, ainda eram restritos, sendo por vezes expostos a duras jornadas de trabalho de até 18 horas por dia, incluindo trabalho realizado por mulheres e crianças. Os mestres eram os donos das oficinas, os companheiros eram remunerados e os aprendizes eram os menores que recebiam do mestre a formação ou profissão de mestre.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 5), as firmas artesanais como alvos tinham uma rígida estrutura hierárquica, regulação da capacidade produtiva e organização das técnicas de produção. A partir de então, a exploração do trabalhador era severa, permitindo ao patrão até castigos corporais.

Na verdade, deve ter um valor social e representar uma forma de dignidade para o indivíduo. Nesse contexto, Carla Teresa Martins-Romar (2014, p. 38) atesta:

As ideias defendidas em tais documentos tiveram grande relevância no surgimento do Direito do Trabalho, à medida que contribuíram para que o Estado percebesse que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho à livre negociação das partes interessadas, passando, então, a intervir na ordem econômica e social e a fixar normas coativas, com condições mínimas de proteção que deveriam ser respeitadas pelos empregadores.

Assim, a evolução histórica do trabalho humano leva ao surgimento de uma legislação estabelecendo normas mínimas de proteção ao trabalhador, cuja importância foi aumentando com a evolução econômica e política dos países.

O trabalho assalariado e subordinado que caracteriza a relação de emprego passou a ser regulado de forma ampla, estando sujeito a mecanismos de proteção contra eventuais arbítrios do empregador, ou seja, houve limitação da vontade das partes, à medida que não se poderia mais negociar livremente as condições de trabalho.

Surge, então, o Direito do Trabalho, substituindo “a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”.

A partir de então o Direito do Trabalho se fixa como estrutura de proteção do trabalhador e entra em um processo de evolução contínua e dinâmica, tendo em vista a própria dinamicidade das

relações sociais e econômicas que dele são inseparáveis. (ROMAR, 2014, p. 38).

Portanto, essa relação com o trabalho decente e o desenvolvimento econômico é parte integrante do progresso da sociedade e principalmente de seus membros.

Ao longo da história, ocorreram diversas mudanças em termos de trabalho, desde a época antes de Cristo onde o trabalho era considerado uma coisa, que não tinha interesse no contexto social, pois era praticado por escravos, então era desonroso e penoso, como forma de castigo. A partir daí, o trabalho foi sendo transformado de acordo com as mudanças do ambiente e as necessidades da população, dando os primeiros passos para uma mudança de sentido, tendo como ponto de partida a prestação de serviço.

Barros (2010, p. 24) vê uma conotação diferente do trabalho na Idade Média: "Na Idade Média, as seitas heréticas partiam do pressuposto de que o sustento com o próprio trabalho garantia a independência, mas recomendavam que todos os esforços fossem se necessário ".

É no século medieval, com a escravidão, que teremos o ápice dessa visão utilitarista, na qual o homem não teria valor se não produzisse e não pudesse prover a proteção e manutenção de sua família por meio de seu trabalho, ou seja, o homem usa o trabalho como um meio, uma ferramenta para conseguir o que deseja.

Diferentemente do período anterior, quando os escravos tinham a natureza de uma coisa, os escravos eram reconhecidos como seres humanos na Idade Média, o trabalho feudal existe uma vinculação com a terra (feudo).

Nesse contexto, Barros (2010, p. 58-59) ensina:

Eles eram escravos alforriados, ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado, e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contra partida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse.

Assim chegamos ao ponto em que o homem, mesmo por ser livre, foi mantido escravo de seu trabalho, pois o homem medieval trabalhava em um pedaço de terra que lhe foi dada pelo Sr. Feudal, em que produziria e

apresentaria parte de sua produção ao seu mestre, com o restante da qual sustentaria sua família. Além de sua produção, porém, o servo tinha que oferecer sua maior lealdade, muitas vezes humilhação e abuso, sem poder recorrer a ninguém.

Por muito tempo o homem foi refém de sua existência, foi somente a partir do século X, com a necessidade de novos consumos, que se iniciou a busca por novos produtos fora das fronteiras estabelecidas pelo feudalismo, que substituiu a famosa troca de produtos. tornaram-se as famosas feiras e mercados localizados às margens de rios, lagos e mares, que consequentemente trariam as chamadas corporações artesanais para a história, que seria o início de uma grande evolução BARROS (2010).

Era extremamente comum que as pessoas interessadas em trabalhar não tivessem a chance de aprender o ofício, pois as corporações começaram a se proteger e transformaram o ofício em herança de família, não permitiam que estranhos aprendessem e proibiam a abertura de negócios, o que não foi benéfico para eles; em outras palavras, o que deveria ser o início do livre comércio acabou se tornando uma oligarquia novamente.

Outra questão era o tratamento que os aprendizes recebiam de seus mestres, muitos trabalhavam por anos sem receber salário até que o mestre encontrasse seu emprego perfeitamente e pudesse, portanto, ser considerado um artesão. Também era comum usar o trabalho dos mais pobres para o efeito da obra-prima, que no final era assinada apenas pelo mestre que de fato nada contribuiu para sua realização.

Em decorrência desses fatos, as corporações de comércio perderam seu poder e os trabalhadores ganharam mais autonomia e voz para exigir melhores condições em seus ofícios. E foi através da lei francesa “Le Chapelier”, de 1791, que foram extintas as guildas de ofícios, que davam permissão a todo homem ser livre para se dedicar ao trabalho e ocupação que achasse conveniente, porém, o trabalhador deve obter licença estar em dia com seus impostos.

A resignação da expressão "trabalho", como característica de dignidade e valor, surgiu de um novo significado dado a ela por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontraram nela a chave da liberdade e por aqueles que, sendo livres, lhe atribuíam o valor do

relaxamento e aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu:

Do deserto moral sombrio da escravidão para a relativa dureza da servidão (à pessoa ou à terra) que prevaleceu na Idade Média, e daqui para os remansos do humanismo renascentista e do Iluminismo da Modernidade até que se chegou ao contrato de trabalho alcançado no seio da Revolução Industrial. (MARTINEZ, 2016).

Desta forma, o homem trabalhador, depois de percorrer o período sombrio da escravidão e sobreviver ao feudalismo, passa por um período de transição difícil, para alcançar a evolução mecânica, a chamada: Revolução Industrial, que se acentuou no período contemporâneos.

No período moderno, o liberalismo econômico, onde o trabalho era pactuado entre empregado e empregador sem interferências do estado levou a utilização acentuada do trabalhador e gerou uma terrível desigualdade entre trabalhadores e empregadores. A partir de então, ficou claro que a disparidade econômica entre os detentores dos meios de produção e trabalhadores.

O período de trabalho remunerado começou como resultado das barreiras sociais que surgiram nas fábricas. Esta é a sociedade industrial em que a Revolução Industrial eclodiu no século XVIII. Nascimento (2012, p. 44) afirma:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

As Revoluções industriais mudaram profundamente a sociedade do século XVIII. Desde então, vários países ao redor do mundo incorporaram disposições trabalhistas destinadas a proteger os direitos mínimos dos trabalhadores.

Com isso, em vez de um Estado que não interferia, foi necessário, diante da grande exploração do trabalho que o Estado intervisse para alcançar o equilíbrio material nas relações de trabalho. Daí a necessidade de

uma legislação preventiva que alcance justiça social para os trabalhadores e lucros justos para os investidores. Foi nesse período que surgiu o direito do trabalho, substituindo a igualdade absoluta pela igualdade jurídica. Esse próprio ramo do direito muda ao longo do tempo, de acordo com o progresso econômico e político dos países.

Em 1848, na França, uma lei reduziu a jornada de trabalho em Paris para 11 horas diárias e nas províncias para 12 horas. Na Inglaterra, a jornada de trabalho de 10 horas e a legislação de proteção à criança foram introduzidas em meados do século XIX. Também em 1848, foi publicado o Manifesto Comunista de Marx e Engels, exortando os trabalhadores do mundo a se unirem e reescreverem a história em torno da ditadura do proletariado.

"Já em 1891, a Igreja Católica publicou a encíclica *Rerum Novarum*, pregando a dignidade do trabalho, o salário justo e a caridade. Nasceu a social-democracia" (LIMA; LIMA, 2015).

Foi nesse período e em virtude da grande exploração dos trabalhos nas fábricas da Europa que começaram a surgir importantes normas de proteção ao trabalho, dando origem a uma normatização global de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras.

2.2- BREVES CONSIDERAÇÕES DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, durante os períodos conhecidos como período colonial e império, a força de trabalho dominante era a escrava. Com independência, a legislação brasileira tratou o cuidado das relações trabalhistas como locação de serviços. A primeira lei nesse sentido data de 1830. Em 1837, foi promulgada uma lei regulamentando o trabalho dos imigrantes, mão de obra que também é utilizada na colonização do país (MENDES, 2013).

Percebe-se, assim, pelos breves apontamentos que a transformação da relação do homem com o trabalho ao longo da história, observa-se que a implantação do homem está diretamente ligada ao trabalho, que definia não apenas o caráter, mas também a classe social de uma pessoa. Portanto, fica claro que como a mentalidade do trabalho como punição é supérflua pelo ideal de que um homem decente era um homem trabalhador, temos uma

grande mudança no status do trabalho, o que o torna um modelador social, que os mais pobres costumavam alcançar estima e libertação.

O fim da escravidão no Brasil, como na Europa, não foi um processo rápido, mais lento, cuja motivação estava ligada aos acontecimentos do Velho Continente. Souto Maior, SEVERO (2017, p. 37), assegurou:

Com esta preocupação econômica, a Inglaterra colocou fundos à disposição dos abolicionistas franceses e, em certo sentido, a Revolução Francesa veio ao encontro dos interesses ingleses. Como explica Eric Williams, “Temendo que o idealismo do movimento revolucionário destruísse o tráfico de escravos e a escravidão, em 1791 os fazendeiros franceses de São Domingos ofereceram a ilha à Inglaterra”. O primeiro ministro inglês, William Pitt, aceitou a proposta no contexto da guerra com a França iniciada em 1793. A Inglaterra perdeu milhares de homens e gastou milhares de libras tentando capturar São Domingos. Falhou, mas o grande açucareiro do mundo foi destruído nesse processo, e a superioridade francesa foi definitivamente esmagada.

Em decorrência desses eventos, o fim da escravidão no Brasil era iminente e se consolidou juridicamente (mas é necessário apontar que o Brasil foi o último país a abolir a escravidão).

Na Primeira República, os trabalhadores brasileiros livres eram compostos basicamente por imigrantes europeus, já familiarizados com a luta de classes. Com a crescente exploração do trabalho assalariado, a legislação começou a se adequar também às demandas dos trabalhadores.

Com a revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas, temos a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Durante seu reinado, Vargas criou a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que reuniu toda a legislação trabalhista já publicada e preencheu lacunas ainda existentes no que diz respeito a algumas figuras do direito do trabalho, como o Contrato de Trabalho.

Carla Tereza Martins Romar (2014, p. 39) nos dá exemplos dessa legislação:

Somente a partir de 1930, com a mudança da maneira de encarar a questão social, a legislação trabalhista começou a ganhar corpo, e inúmeras leis foram elaboradas, entre as quais destacamos o Decreto n. 19.671-A, de 4 de fevereiro de 1931, que dispunha sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho, o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, que regulava a sindicalização, e os Decretos n. 21.186, de 22 de março de 1932, e n. 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulavam, respectivamente, o horário de trabalho dos empregados no comércio e na indústria. No âmbito do direito coletivo do trabalho, destacaram-se o Decreto

n. 24.594, de 12 de julho de 1934, que estabelecia a reforma da Lei Sindical, e o Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, que regulava a associação profissional ou sindical. (ROMAR, 2014, p. 39)

No que diz respeito às Constituições, merece destaque a Constituição Federal de 1934, que, sob forte influência do constitucionalismo social, prestigia os trabalhadores, que diversos direitos sociais. A Carta Magna de 1946 ampliou o rol de direitos trabalhistas e voltou a permitir greves.

No entanto, a Constituição Civil de 1988 deu status constitucional a diversos direitos já previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), como oito horas diárias e 44 horas semanais (antes eram 48 horas), aviso prévio proporcional, licença maternidade de 120 dias, licença paternidade e direito à greve.

Como se vê, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista adquirida ao longo da história da humanidade, que tem papel fundamental na garantia de condições mínimas de vida aos trabalhadores, na garantia da dignidade da pessoa humana e na prevenção de abusos, que podem gerar capital e a busca de lucro a todo custo através da exploração dos membros da sociedade, especialmente aqueles que não têm poder econômico.

Tais direitos surtiram efeito e se refletiram nos contratos de trabalho, tópico que abordaremos a seguir.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO FORMAL E INFORMAL NO BRASIL

Como a reforma teve como um dos objetivos diminuir a informalidade do trabalho no Brasil, o presente tópico se faz interessante para que se possa abordar o tema contrato de trabalho e confrontá-lo com o contrato civil e a informalidade a título de complementar a pesquisa, haja vista que a reforma de 2017 impactou o contrato coletivo e individual do trabalho.

O trabalhador era uma propriedade privada que produzia riqueza ao custo de sua própria vida. Este tratado poderia ser apresentado em três modalidades: *locatio rei*, *locatio operum* e *locatio operis faciendi*. Em *locatio rei*, em troca, uma parte concede o uso e gozo de algo. Nos outros dois tipos, a finalidade do contrato era o trabalho humano. No que diz respeito à *locatio*

operis faciendi, o mais importante é a prestação do serviço requerido. Afinal, na locatio operum o destaque é o próprio atendimento (GOMES, GOTTSCHALK 2012).

A partir de então, essa locação temporária, para falar de contrato de trabalho, perdurou por vários anos e até é referida como locação de serviço no Código Civil Brasileiro de 1916, Lei nº 3.071:

Art. 1216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Art. 1217. No contrato de locação de serviços, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser escrito e assinado a rogo, subscrevendo-o, neste caso, quatro testemunhas.

Art. 1233. O contrato de locação de serviços acaba com a morte do locador.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 94), esse termo contrato de trabalho só passou a ser utilizado com a adoção da Lei nº 62 de 1935. Com a promulgação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em 1943, o referido tratado passou a fazer distinção entre emprego (espécie) e emprego (gênero). Em seu artigo 442, encontramos a definição do contrato individual de trabalho como um acordo implícito ou expresso equivalente a uma relação de trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2014, p. 103):

Embora haja uma forte interferência estatal e não exista exatamente autonomia da vontade entre empregado e empregador, há um sistema de proteção ao trabalhador, de forma que as normas de ordem pública incidem automaticamente sobre o contrato de trabalho, restringindo a autonomia da vontade dos sujeitos do pacto laboral. A limitação da autonomia da vontade também ocorre em outros campos do direito, como no de locações, em que a lei procura tutelar o locatário; nas relações de consumo, em que o consumidor é protegido etc. A relação entre empregado e empregador não é igual, por isso há necessidade de proteção ao economicamente mais fraco, visando equilibrar a relação entre os envolvidos e evitar o abuso do poder econômico, de forma a que o empregador não imponha sua vontade ao empregado.

Ressalta-se que, diferentemente do contrato civil, onde a autonomia da vontade é soberana, no contrato de trabalho o aspecto econômico torna o trabalhador hipossuficiente, portanto, requer proteção jurídica contra a exploração do capital privado. Vamos lembrar dos princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos.

Além do trabalho formal, o trabalho não registrado se tornou um fenômeno importante tanto para os indivíduos quanto para o Estado em termos de seguridade social. No entanto, esse fenômeno não é novo e é causado, entre outras coisas, nos países periféricos por grandes processos migratórios e crescimento demográfico significativo, levando as sociedades a uma urbanização desordenada. (MENEZES; DEDECCA, 2012, p. 13).

No entanto, com o advento da 3ª Técnico-Científico-Informacional, os empregos estão sendo substituídos por processos automatizados no Brasil, assim como no mundo. Grande parte da população migra de empregos formais para uma economia paralela. Assim, o mercado informal surge como forma de relacionar produção e relações de trabalho entre os excluídos da economia formal.

Atualmente, esse mercado informal, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no 3º trimestre de 2021, esse contingente corresponde a 92,6 milhões de pessoas.

Carlos Alberto Bosco (2010, p. 125) ensina o seguinte:

Então, premido pelo processo de globalização com a busca desenfreada pela diminuição do custo da produção, pela automação, pela ausência de crescimento econômico, há o aumento do setor de trabalho não estruturado, caracterizado pela expulsão do ciclo formal da relação de trabalho, ou seja, não há admissão com a observância dos preceitos estabelecidos na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Sendo assim, os trabalhadores sem qualificação, com a indisfarçável diminuição do Estado, que abdica sua função imprescindível de interventor e atenua seu controle necessário, passam a economia informal, visto que não conseguem obter emprego, ainda que em condições precárias.

Em meados de 2014, o Brasil foi atingido por uma grave crise econômica que mergulhou cerca de 12 milhões de trabalhadores no desemprego e, portanto, no trabalho informal. Esta, por sua vez, caracteriza-se pelo exercício de uma atividade econômica específica sem qualquer forma de controle ou registro governamental.

Segundo a OIT, (AGÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015) existem cerca de 300 milhões de trabalhadores informais no mundo, sendo 10% brasileiros. Essa atividade é chamada de subemprego, desemprego disfarçado ou o famoso biscate. O trabalho informal que existe no setor

terciário da economia geralmente é realizado nos grandes centros urbanos e consiste em atividades como: comércio ambulante, lavagem de carros, engenharia civil, serviços domésticos, conserto de equipamentos eletrônicos, entre outras. Estima-se que, se incluído no PIB do Brasil, esse mercado alternativo representaria um aumento de cerca de 30%. Como vantagens, podemos dizer que o mercado informal oferece uma fonte alternativa de renda, gestão pessoal do tempo e menor carga tributária. As desvantagens são exponenciais para o trabalhador. Caso contrário, vejamos: sem renda fixa; impossibilidade da segurança do trabalho prevista na CLT; crédito bancário indisponível; exploração por organizações criminosas; Incapacidade de pagar contribuições previdenciárias regulares, afetando a aposentadoria futura.

Como podemos ver, ao mesmo tempo em que a economia informal gera renda, ela também cria graves desequilíbrios sociais que pesam sobre toda a comunidade. Portanto, políticas públicas que possibilitem o crescimento econômico e a absorção desses trabalhadores pelo mercado formal tornam-se urgentemente necessárias.

Posto isso pode-se dizer que a reforma impactou o contrato de trabalho promoveu inovações que impactam e criam novas formas pelas quais um empregador pode contratar um empregado a exemplo da regulamentação do teletrabalho da nova modalidade de contrato intermitente que podem impactar na percepção dos trabalhadores.

Válido dizer que nesse tópico tratamos de contrato de trabalho no Brasil, porém, nesse caso faz-se necessário para os fins do presente trabalho abordar a construção do direito do trabalho sobretudo no país, o que veremos no capítulo II.

3- CAPÍTULO II- A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E SEUS DESDOBRAMENTOS PÓS-INDUSTRIAL

Para que se possa entender a percepção atual de qualquer tema se faz necessário verificar quais acontecimentos históricos que fizeram esse tema ser percebido da forma como foi e ser percebido diante da mudança.

Assim, o direito do trabalho é o resultado de um processo de evolução contínua. Tanto no Brasil como em vários países do mundo, os direitos trabalhistas foram adquiridos ao longo do tempo como resultado da promulgação de normas positivas, surgidas após reivindicações da classe trabalhadora e intervenção estatal.

Parece que um novo cenário de trabalho secundário foi incorporado à sociedade pós-industrial, com implicações diretas para o modelo de negócios brasileiro.

A origem do trabalho na sociedade remonta há muitos anos. Desde os primórdios da história, o homem realizou muitas tarefas para garantir sua sobrevivência. Sobre a origem do trabalho, Cassar (2014, p. 3) merece destaque quando diz:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como tripaliare (trabalhar) e trepaliu (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

O trabalho é um fenômeno social que existe em todas as civilizações do mundo. É a análise do seu desenvolvimento histórico que nos permite abstrair o seu conceito moderno, fruto de uma construção baseada nos movimentos operários e na intervenção estatal.

Verifica-se que um novo cenário do trabalho subordinado foi incorporado dentro da sociedade pós-industrial, com reflexos diretos no modelo trabalhista brasileiro. Assim, o presente trabalho visa fornecer um estudo da construção do Direito do Trabalho no Brasil a partir de uma revisão

literária.

3.1- O TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

No antigo direito romano, uma das formas de se tornar escravo era pelo nascimento, onde prevalecia o filho de escravo, ou seja, não era assumida a condição paterna (NETO, 2018, p.206). Mais tarde, surge a servidão, após a escravidão, o que lhe confere algumas mudanças. Esta é outra forma de trabalho intimamente relacionada com o desenvolvimento histórico do trabalho.

De fato, o trabalho realizado pelos escravos foi a primeira forma de trabalho organizado que ocorreu na sociedade. Martins (2014, p. 4) destaca que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

A locação também se apresentou como um tipo de relação comercial comumente utilizada neste momento. Nascimento (2012, p. 43) ensina:

Acrescente-se, ainda, na sociedade pré-industrial, outro tipo de relação de trabalho, a locação, desdobrando-se em dois tipos: a locação de serviços – *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo a outra mediante remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. A locação de serviços é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho.

O surgimento dos grêmios artesanais na Idade Média também foi destacado. Por se tratar de um período pré-industrial, não houve desenvolvimento de um sistema legal com normas trabalhistas. Com a Revolução Francesa, as empresas artesanais foram suprimidas, por serem vistas como incompatíveis com o princípio da liberdade individual.

No liberalismo, o Estado não deve interferir na esfera econômica.” (Garcia, 2015, p. 30) Começa então o período marcado pelo surgimento do trabalho assalariado em decorrência dos impedimentos sociais ocorridos nas fábricas. sociedade que eclodiu na revolução industrial do século XVIII. Nascimento (2012, p. 44) afirma:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Na constituição de 1946 houve alguns desdobramentos, repetidos na constituição de 1967 (ALMEIDA, 1955, p. 136):

Sobreveio a República e com ela nossa segunda Constituição, a da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24.2.1891, elaborada por um congresso constituinte e contemporânea à Encíclica Rerum Novarum, de Leão XIII, que lançou as bases da doutrina social da Igreja. Silenciou, contudo, sobre direito do trabalho. Profundamente individualista, nos moldes da Constituição americana que a influenciou, limitou-se apenas a permitir a livre associação (art. 72, § 8º) e a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§ 24), direitos conservados pela Emenda Constitucional de 3.9.1926, praticamente uma nova constituição.

Tais previsões impulsionaram os países a tratar do Direito do Trabalho em suas constituições, havendo, portanto, a “constitucionalização dos direitos trabalhistas.” (MARTINS, 2000, p. 37).

Aparece o Tratado de Versalhes de 1919, que prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que será responsável por proteger as relações entre empregados e empregadores em nível internacional, e emitir acordos e recomendações nesse sentido. Na Itália, surgiu a Carta Del Lavoro, em 1927, estabelecendo um regime fascista-corporativo, que inspirou outros regimes políticos, como os de Portugal, Espanha e Brasil em particular. O corporativismo visa organizar a economia em torno do estado, promover o interesse nacional, bem como impor regras a todas as pessoas. (MARTINS, 2000).

Todos esses eventos contribuíram para a obtenção do reconhecimento global do direito do trabalho, o que gerou um terreno fértil para o seu desenvolvimento. No Brasil, a Lei Áurea, oficialmente Lei Imperial nº 3.353, ratificada em 13 de maio de 1888, foi o diploma legal que acabou com a escravidão. "Com a abolição da escravidão, os escravos foram libertados do jugo de seus senhores, do trabalho forçado e das duras punições no tronco e nas senzalas a que foram submetidos desde o descobrimento do Brasil." (MONTEIRO, 2012, P. 356).

Portanto, a edição da Lei Áurea é o ponto de partida para o desenvolvimento do direito do trabalho brasileiro, um novo ramo jurídico especializado, resultante da abolição da escravidão.

A Revolução Industrial mudou profundamente a sociedade do século XVIII. direitos humanos mínimos Trabalhadores. A Constituição brasileira de 1824 deu início à história da incorporação gradual das normas trabalhistas ao ordenamento jurídico mais tarde, a Constituição de 1891 foi promulgada sob influência da Constituição americana, reconhecendo poucos direitos no campo trabalhista (FRANCO FILHO, 2013):

É importante destacar as constituições do México (1917) e as constituições de Weimar na Alemanha (1919), abordando "os primeiros marcos do constitucionalismo social" (REIS, MELLO, COURA, 2013). Constituição para prever o direito do trabalho é a Constituição do México de 1917, que está contida no Art. 123, alocando as 8 horas diárias de trabalho, no máximo 7 horas de trabalho noturno, Proibição do trabalho infantil menor de 12 anos, limitação da jornada de trabalho de menor de 16 anos a 6 horas, descanso semanal, proteção à maternidade, direito ao salário mínimo, igualdade de remuneração, proteção contra acidentes de trabalho, direito de sindicalização, greve, conciliação e arbitragem Em disputas, indenização por demissão, seguro social. NASCIMENTO (2012).

O passo decisivo para a melhoria da justiça do trabalho no Brasil veio com a Constituição de 1934 (artigo 122), mas só foi regulamentada em 1940 (Decreto 6.596). Na constituição de 1937, o revés era claro. Mesmo após a consagração dos direitos dos trabalhadores, houve uma sensível intervenção estatal caracterizada pelo então governo de Getúlio Vargas (DELGADO; PEREIRA, 2014).

3.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL PÓS-INDUSTRIAL: DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO SUBORDINADO

Com o passar dos anos, desde que ocorreu a revolução industrial, a legislação trabalhista vem sofrendo uma série de transformações. A relação de emprego adquiriu novas facetas decorrentes da evolução tecnológica e do constante processo de globalização. Nos termos do que dispõe a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948, artigo 23):

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

No Brasil, o direito do trabalho tem como fundamento basilar a Magna Carta. Esta, pois, é caracterizada como a “constituição política do Estado, no sentido amplo de estabelecer sua estrutura, a organização de suas instituições e órgãos, o modo de aquisição e limitação do poder.” (MORAES, 2003, p. 35).

O trabalho também é previsto como direito social no artigo 6º da Carta Maior. O que se nota é que em ambos os dispositivos há a ausência de previsão expressa do direito ao trabalho, sendo este abstraído do conjunto dos artigos 1º, IV, 170 e 193 do mesmo diploma legal. A Constituição Federal assegura não somente o direito ao trabalho, mas a um salário que supra as necessidades do trabalhador e de sua família. Porém, a realidade é outra. Dia após dia pesquisas revelam o elevado índice de desemprego no Brasil e em vários países do mundo. (IBGE, 2016).

Das formas mais comuns de trabalho estão o autônomo e o subordinado. “Autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar,

do modo, do tempo e da forma de execução.” (VILHENA, 2005, p. 531-534). Por outro lado, o trabalho subordinado protegido pela legislação vigente representa o fruto de uma luta histórica e notadamente reconhecido em período posterior à Revolução Industrial.

Ao trabalho autônomo fala-se em contrato de prestação de serviços, e ao subordinado, contrato de trabalho. “O contrato de trabalho é fruto de um processo de evolução temporal, onde a relação de emprego adota novas tendências na atualidade com o crescente uso da Internet como instrumento de trabalho.” (BACELLAR, 2003).

Com a promulgação da Constituição de 1988, os direitos sociais elencados apresentaram-se como sendo mais garantidores a uma mínima qualidade de vida dos trabalhadores. Isso porque mais de duzentos anos após a revolução industrial, percebe-se que a legislação trabalhista tem buscado a contínua tutela dos interesses mínimos dos indivíduos integrantes da relação de emprego e, lato sensu, da relação de trabalho.

Em pleno século XXI, o Poder Legislativo tem se mostrado eficiente na elaboração de normas de caráter trabalhista. Dia após dia o Tribunal Superior do Trabalho se apresenta como o principal protagonista da legislação trabalhista face à insuficiência normativa daquele poder.

Uma reforma na legislação trabalhista é o melhor caminho, impedindo que a burocracia inviabilize o procedimento simplificado que melhor atenda as relações jurídicas envolvidas. Portanto, o direito do trabalho representa não apenas um conjunto de normas positivadas, mas tem em sua essência um contexto histórico que perdura até os dias de hoje. O direito está intrinsecamente ligado à história. A propedêutica utilizada naquele terá, como regra, base histórica e também filosófica.

O modelo trabalhista brasileiro atual reflete o cenário abstraído pelo novo paradigma da sociedade pós-industrial ou pós-moderna. Os direitos sociais constitucionalmente previstos são garantias aos trabalhadores dos direitos mínimos que lhes devem ser observados e da consagração do princípio da dignidade da pessoa humana.

Desta forma pode-se dizer que todos esses acontecimentos influenciaram a percepção atual a respeito da reforma trabalhista de 2017.

3.3 REFORMA TRABALHISTA

A relação de emprego que rege o empregador e o empregado no Brasil é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho. A partir da Constituição de 1988, várias mudanças foram feitas. Em 2017, o governo brasileiro promoveu uma reforma CLT chamada “Reforma Trabalhista”. Nesse contexto, temos aqui um estudo que visa mostrar as principais mudanças da reforma trabalhista.

Visa também realizar uma análise dos impactos da Lei 13.467/2017 na ideia inerentemente protetivo-corretiva do Direito do Trabalho. Além disso, visa compreender o conteúdo normativo do princípio da defesa e analisar sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro.

3.3.1 Reforma trabalhista de 2017.

Sancionada pelo Presidente Michel Temer Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, estipulando que seus dispositivos entrariam em vigor cento e vinte dias após sua publicação oficial.

Chegamos assim ao ponto em que o homem, mesmo sendo livre, foi mantido cativo de seu trabalho, porque o homem medieval trabalhava em um pedaço de terra que lhe foi dado pelo Sr. feudal, em quem produziria e apresentaria ao seu senhor uma parte da produção, com o resto sustentaria a família. No entanto, além de sua produção, o servo tinha que oferecer sua maior lealdade, muitas vezes humilhação e abuso, sem poder se dirigir a ninguém.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, esta reforma foi elaborada por consenso e baseou-se no seguinte:

O país necessitava de um programa de reforma trabalhista para superar a obsolescência legislação atual. Percebe-se que o detalhe 26 da intervenção estatal está dissonante com um mercado de trabalho diversificado e submetido a constantes mudanças (2017 p. 236).

A defesa de que mais autonomia deve ser delegada às partes para que, cientes da realidade em que atuam, de comum acordo, resolvam seus conflitos da Melhor Maneira. A Lei 13.467/2017 alterou mais cem pontos da PPL e traz algumas alterações que afetarão o cotidiano entre empregado e empregador, outras que abrangem as relações sindicais, e outras que contemplam questões jurídicas decorrentes de reclamações trabalhistas. Entre os pontos alterados estão:

O Negociado sob Legislado - As convenções e acordos coletivos da sociedade prevalecerão sobre as disposições legais sobre temas como a divisão das férias em três parcelas ou a duração dos intervalos, desde que sejam de no mínimo 30 minutos. Excluem-se desta oportunidade de negociação questões como o salário mínimo, o 13º salário, as contribuições para o fundo de garantia (FGTS), a licença-maternidade de 120 dias, o pagamento de 50% de horas extras e as normas de segurança. De acordo com art. 611-A. As convenções coletivas e os contratos coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei (LIMA, 2017).

Jornada de trabalho 12 X 36- Possibilidade de jornada de trabalho de 12 horas, com 36 horas de descanso ininterrupto. De acordo com art. 59-A. "Com exceção do disposto no art. 59 desta Consolidação, as partes têm o direito, por acordo individual escrito, acordo coletivo ou acordo coletivo, de estabelecer jornada de trabalho de doze horas seguidas de trinta e seis horas de descanso ininterrupto, respeitando ou compensando o descanso e quebra" (LIMA, 2017).

Autônomo - A lei cria a figura do trabalhador autônomo exclusivo, que pode prestar serviços a um único empregador, mas sem vínculo empregatício permanente. De acordo com art. 442-B. "A contratação de trabalhador autônomo, mediante o cumprimento de todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, retira a qualidade de empregado prevista no artigo. 3º desta Consolidação" (LIMA, 2017).

O Trabalho Intermitente- Uma das medidas mais polêmicas, que permitirá que você pague salários por hora ou por dia, em vez de mensalmente. O funcionário ligará para o funcionário com pelo menos três dias de antecedência e informará seu dia de trabalho. Fora deste período, o workshop não estará disponível para a empresa. De acordo com art. 443 §

3º: O contrato de trabalho em que a prestação de serviços, por subordinação, não é contínua, ocorrendo com períodos alternados de prestação de serviço e inatividade, definidos em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade dos empregados e empregadores, com exceção dos aeronautas, regidos por legislação própria (LIMA, 2017).

Parcelas de férias - Até então, a lei previa que as férias dos empregados fossem divididas em, no máximo, dois períodos. A nova lei trabalhista agora permite a divisão em até três partes. No entanto, esta alternativa só deve ser confirmada se houver acordo mútuo entre o empregador e o empregado. Arte. 134. § 1º Desde que o empregado concorde, as licenças poderão ser gozadas por até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias consecutivos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias consecutivos, cada um (LIMA, 2017).

Teletrabalho - Antes da reforma, esse regime de trabalho não era regulamentado, agora de acordo com o art. 75-B. Considera-se trabalho em telecomunicações a prestação de serviços principalmente fora das instalações do empregador, com recurso a tecnologias de informação e comunicação que, pela sua natureza, não constituem trabalho externo. Para ser caracterizado como trabalho remoto, é necessário utilizar as tecnologias da informação para realizar suas tarefas profissionais (BRAGHINI, 2017).

O Imposto sindical - Não é mais obrigatório, sendo deduzido apenas com a prévia autorização do empregado. De acordo com art. 579. A redução da contribuição sindical está condicionada à prévia e expressa autorização de quem participa de determinada categoria econômica ou profissional, ou de profissão livre, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na falta de acordo com o disposto no artigo. 591 desta Consolidação (BRAGHINI, 2017).

Rescisão de contratos - Este ponto da reforma sofreu alterações significativas, uma delas é o chamado “acordo mútuo” entre empregador e empregado em que o aviso prévio quando indenizado é pago apenas pela metade, o empregado pode sacar 80,% do FGTS e a multa rescisória passa para 20% e não há possibilidade de saque do seguro-desemprego, conforme art. 484-A. Outro fator modificado na reforma em relação à rescisão foi a dispensa da homologação sindical, bem como o prazo para pagamento de

verbas rescisórias, que foi unificado para os dois tipos de aviso indenizado ou trabalhado , já sendo de 10 dias corridos (LIMA, 2017).

Banco de Horas - Mantendo o que já estava previsto em lei no art. 59. A duração diária do trabalho pode ser acrescida de horas extraordinárias, em número não superior a duas, por convenção individual, coletiva ou convenção coletiva, bem como a possibilidade de compensação do Art. 59. § 5º O banco de horas referido no § 2º deste artigo poderá ser pactuado mediante acordo escrito individual, desde que a compensação seja feita no prazo máximo de seis meses. Por meio dessa análise comparativa, percebe-se que muitos pontos sem previsão legal já são legalmente reconhecidos, como trabalho intermitente e trabalho remoto, por exemplo, bem como a possibilidade de negociação de em pontos já existentes como férias, conclusões, entre outros (LIMA, 2017).

3.3.2 Terceirização após a reforma trabalhista DE 2017

Até então, o fenômeno da terceirização havia sido analisado sob a ótica da súmula 331 do TST, onde, até então, não havia legislação referente diretamente ao assunto em questão. Com isso, como já vimos no curso dos negócios, para a regulamentação das relações externas de trabalho a jurisprudência tem servido de base, principalmente por meio do TST nas edições de seus entendimentos sumários, bem como dos diversos estatutos diversos, sendo plenamente apoia as Leis n.º 6.019/74 e 7.102/83 (GARCIA, 2017).

A primeira, na medida em que trata dos pressupostos dos contratos temporários, sem falar nas relações de terceirização, tem sido utilizada de forma semelhante, constituindo uma importante base para a regulação da terceirização (GARCIA, 2017).

O processo que culminou nas alterações da referida lei que tratou da regulamentação, de forma normativa, iniciou a terceirização com o Projeto de Lei nº 4.302/98, que foi solicitado a ser encaminhado ao Ministério do Trabalho e Emprego pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso. Tratava-se de um projeto de lei de teor neoliberal que propunha alterar a Lei nº 6.019/74 (GARCIA, 2017).

Na época, as discussões sobre o alcance da terceirização eram bastante contenciosas, com o primeiro-ministro defendendo o TST na época, lançando a terceirização das atividades-fim, bem como a responsabilidade compartilhada dos prestadores de serviços.

A tramitação do referido projeto de lei prosseguiu em 2003, quando o presidente Luís Inácio Lula da Silva solicitou a retirada da Proposição do Congresso, alegando tratar-se de um projeto iniciado pelo Poder Executivo. Esse pedido foi indeferido pela Câmara Federal, sob o argumento de que o projeto será incluído na agenda parlamentar do país, razão pela qual não pode simplesmente ser retirado da agenda (DELGADO, 2017).

Assim, para Mauricio Godinho Delgado, ocorreu no contexto de alta pressão exercida pelo movimento sindical:

Sob um cenário econômico favorável à sua aprovação, bem como diante de uma crise política e de constantes articulações das entidades patronais que buscam constantemente a modernização da legislação trabalhista brasileira, o projeto de Lei nº 4302/98 foi aprovado e transformado na Lei nº 13.429/17 que, como já visto, acabou por alterar a Lei nº 6019/74 (2017 p. 259).

Porém, mudanças mais drásticas vieram posteriormente com a aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que culminou na Lei nº 13.467/17. Intitulou-se Reforma Trabalhista, para promover mudanças significativas em diversos artigos de normatização das leis trabalhistas, bem como nas Leis nºs 8.036/90, 8.212/91 e, em especial, 6.019/74, a fim de adequar a legislação às novas relações trabalhistas (DELGADO, 2017).

Durante o capítulo, serão abordadas as principais mudanças decorrentes das mudanças em curso na Lei nº 6.019/74, comparando-a com o atual cenário anterior à reforma trabalhista (BRAGHINI, 2017). Cabe destacar que há um projeto de lei (nº 4330/04) aguardando apreciação do Senado Federal, de autoria do deputado Sandro Mabel que pretende tratar especificamente dos contratos de terceirização e das relações trabalhistas decorrentes. Trata-se de um projeto de lei que vai contra os princípios constitucionais do trabalho, e visa flexibilizar radicalmente direitos que foram subtraídos pela classe trabalhadora (GARCIA, 2017).

Diante dessas mudanças na legislação trabalhista brasileira, fica claro o quadro de que se analisarmos o contexto social brasileiro, constataremos

que a reforma trabalhista ocorre em um período de grande turbulência econômica e política, onde são feitas tentativas, em qualquer caso, para assim modernizar as leis trabalhistas, com o objetivo de criar uma nova regulamentação mais permissiva para as empresas, para que não haja barreiras à produtividade e ao lucro (GARCIA, 2017).

Em benefício do setor econômico, e mais especificamente do lado empresarial, busca-se a flexibilização das normas trabalhistas brasileiras, a fim de aumentar o lucro e encontrar uma saída para a situação em que se encontra a economia nacional.

Nesse sentido, Gustavo Felipe Barbosa Garcia acredita que:

Sob um cenário econômico favorável à sua aprovação, bem como diante de uma crise política e de constantes articulações das entidades patronais que buscam constantemente a modernização da legislação trabalhista brasileira, o projeto de Lei nº 4302/98 foi aprovado e transformado na Lei nº 13.429/17 que, como já visto, acabou por alterar a Lei nº 6019/74 (GARCIA, 2017, p.259).

Tudo isso se deve ao resultado da globalização contínua, que esclareceu as discussões sobre a necessidade de adequação das regras de trabalho existentes. Isso porque, para setores da economia, a legislação vigente estará desatualizada e não totalmente compatível com o atual contexto de mercado, que exige das empresas flexibilidade para obter melhor rentabilidade.

Conforme mencionado anteriormente, algumas dessas mudanças já foram tentadas durante o governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso, sob o argumento de que a legislação trabalhista precisava ser atualizada para que novos empregos pudessem ser criados (DELGADO, 2017).

Para Mauricio Gadinho Delgado, a flexibilização do direito do trabalho na forma como é proposta no Estado enquadra-se na visão negativa, pois leva à identificação de novas formas de condições de trabalho, ao esforço de adequação do ordenamento jurídico frente ao avanço comercial e profissionais e abre espaço para a possibilidade de introdução de regras gerais no ordenamento jurídico vigente é inferior ao aceitável para fins de dignidade do trabalhador (DELGADO, 2017).

Em outras palavras, a reforma trabalhista deve ressignificar os valores consagrados no texto da Constituição Federal de 1988, manter a ordem

econômica e o status social, manter as condições mínimas para o trabalho decente e deixar de lado a ideia de que o desenvolvimento econômico só será possível se o progresso social for interrompido para o trabalhador.

Nessa perspectiva, as mudanças alcançadas pela terceirização serão abordadas neste capítulo, tendo como referência as alterações decorrentes e as contradições com os princípios constitucionais ou dispositivos que norteiam o sistema trabalhista. Até então, como já vimos, não havia diploma legal regulando as hipóteses de queda, e as garantias, sejam trabalhistas, previdenciárias ou de responsabilidade, a fim de evitar que o caso em questão se transforme em mero instrumento de perigo das condições de trabalho. (DELGADO, 2017).

A primeira lei em questão (Lei n.º 13.429/17) limitou-se essencialmente a ter novas regras em torno do contrato de trabalho temporário, regulamentado pela Lei n.º 6.019/74, que introduz de forma negligenciável, o Instituto Jurídico da Terceirização. A segunda lei (Lei nº 13.467/17) foi ainda mais longe, tratando explicitamente do fenômeno da terceirização.

A primeira já foi estipulada pela referida lei antes do surgimento da reforma trabalhista, enquanto a segunda lei regulamenta pela primeira vez. Embora haja quem diga que a terceirização de trabalho temporário a que se refere o artigo 2º pode ser classificada como intermediação trabalhista, distinguindo-se da terceirização, pois quem acredita nesse pensamento entende que na mediação haverá uma prestação temporária de serviço, com para uma finalidade específica, enquanto terceirizada, a prestação de serviços pode ser permanente (CASSAR; BORGES, 2017).

Outras alterações mais significativas foram introduzidas ao abrigo desta Lei, como as relativas à duração do contrato de trabalho temporário e que são reguladas pelo artigo 10.º, ainda que seja apenas uma alteração teórica, já que na prática nada mudou. Com essa alteração, a terceirização por trabalho temporário deixa de ser de 3 meses, prorrogáveis por mais 3 ou 6 meses, conforme estipulado na redação antiga da lei acima, para 6 meses, prorrogáveis por mais 3 meses (DELGADO, 2017).

Ainda há confirmação, pela referida lei, quanto à responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, que poderá ser concedida

no artigo 10, §7-203, da Lei 6.019 /74.

Ou seja, a empresa que recebe os serviços contrata uma empresa para que contrate outra, e esta contratará o trabalhador para disponibilizá-lo ao mutuário. Isso é o que a doutrina chama de acomodação. Virar para um trimestre é a forma natural das grandes empresas terceirizarem parte de sua gestão, ou seja, as empresas contratam outras empresas que não só irão gerenciar seus serviços de terceirização, mas também supervisioná-los (DELGADO, 2017).

Com isso, a estrutura da empresa que recebe o serviço pode ser reduzida e, com isso, os custos também serão reduzidos.

Por fim, porém, cabe destacar que até o advento das mudanças feitas no que diz respeito à terceirização, a subcontratação não esbarrava em barreiras legais, mas era bastante utilizada no campo do trabalho, principalmente nas empreiteiras de obras públicas. Cabe ao judiciário enfrentar os problemas relacionados à terceirização, que, na maioria das vezes, consistem em ferramentas para burlar direitos dos trabalhadores para prejudicar gravemente os trabalhadores.

CAPÍTULO III- PERCEPÇÃO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

Na seção anterior, foram revelados alguns dos principais pontos da reforma da obra, na tentativa de mostrar, em alguns casos, como a combinação de alguns de seus dispositivos pode ter um efeito diferente do que quando se analisa cada um deles separadamente.

3.1 OUTRAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DA REFORMA de 2017

Campos *et al.* (2017) discutem como a reforma pode afetar a produtividade, sendo um ponto chave como a valorização da negociação coletiva, a representação do trabalhador na empresa e (criando sindicatos melhores) pode melhorar o diálogo trabalhador-empresa, aumentar a duração do contrato e melhorar as condições e relacionamentos o trabalho.

No entanto, dando tanto peso à negociação coletiva, a reforma trabalhista contém muitos pontos que fragilizam o poder de barganha dos trabalhadores e sindicatos, e não se preocupou em abordar os problemas encontrados na legislação sobre representação coletiva dos trabalhadores.

Existem vários elementos na reforma que aumentam a liberdade discricionária do empregador nos contratos individuais, como a ampliação do banco de horas, 12-36 horas de trabalho, compensação de descanso. Soma-se a isso a ampliação da jornada de trabalho em tempo parcial, a criação do trabalho intermitente, a proibição de caracterizar o autônomo como empregado mesmo no caso de exclusividade e continuidade, a possibilidade de terceirização irrestrita e a conquista da igualdade. Do trabalhador hipossuficiente (que recebe mais do dobro do salário do teto do INE) com contrato coletivo, e do despedimento coletivo sem acordos com os sindicatos.

Além disso, o acordo ainda prevalece e, com o corte repentino das taxas sindicais, pode significar que os sindicatos terão problemas até serem reorganizados, fazendo com que a representação na empresa chegue a apenas 45% dos empregados formais, segundo Campos *et al.* (2017), com dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) 2013.

É princípio geral da teoria do incentivo que um gestor com número suficiente de estratégias sempre pode fazer o engajamento do vínculo, e assim, acomodar o excedente de toda a relação contratual (ver Krebs, 1990), a reforma trabalhista amplia amplamente as estratégias do empregador.

O efeito da reforma trabalhista sobre a rotatividade está intimamente relacionado à questão da produtividade e, da mesma forma, os argumentos sobre a qualidade da representação e negociação que se aplicam a um se aplicam a outro; No entanto, um comentário deve ser adicionado à rescisão mútua do contrato.

Uma das críticas mais comuns à legislação trabalhista brasileira é que as proteções ao desemprego, principalmente o FGTS e em combinação com o seguro-desemprego, incentivam a rotatividade de funcionários. Apesar disso, permanece a questão de quão alta rotatividade no Brasil se deve à legislação ou como resultado de uma economia instável com excesso de mão de obra pouco qualificada (o que desestimula o investimento no capital humano da empresa), o impacto negativo da legislação brasileira é bem documentado sobre a rotatividade de funcionários.

Ao não permitir o acesso ao seguro-desemprego, a reforma não elimina os incentivos existentes que geram rotatividade, e a rescisão mútua deverá ter um efeito limitado sobre ele. Mais uma vez, parece haver uma contradição na reforma do trabalho. Limita-se a atacar com mais profundidade uma importante distorção resultante da legislação aparentemente por razões financeiras, enquanto não houve levantamento das implicações financeiras da formação salarial no artigo 457.^o

Considerando os efeitos da reforma em geral ao nível do emprego e renda, os modelos de negociação coletiva indicam que quando o poder de barganha dos trabalhadores é menor, há uma tendência à redução dos salários, mas os efeitos sobre o emprego são ambíguos. Se a barganha incluir um conjunto maior de variáveis, como nos modelos de contratos eficientes, se a barganha for agressivamente efetiva, então o emprego alcança um equilíbrio competitivo no mercado, com o impacto positivo no emprego somente sendo alcançado pela redução do custo da mão de obra e o efeito determinado pela elasticidade da demanda de trabalho.

Se espera que os efeitos da reforma sobre o emprego devido a custos

trabalhistas mais baixos sejam positivos, os efeitos sobre o bem-estar geral podem ser diferentes. Se a maior parte da redução dos custos laborais resulta da redução dos salários horários dos trabalhadores existentes, quer através da substituição de horas completas por horas interrompidas, quer através da expansão do uso de horas bancárias e regimes de compensação, reduzindo assim o valor das horas extraordinárias pagas, o impacto da reforma do bem-estar tenderá a ser negativo.

Assim, dada a relação que a informalidade tem com a produtividade empresarial, se a reforma trabalhista, como um todo, é um enfraquecimento dos trabalhadores, pode não ter os efeitos esperados na formalização, mesmo com a flexibilização da legislação.

Por fim, alguns comentários devem ser feitos sobre o aumento da segurança jurídica, pois também nesta fase a reforma trabalhista contém inconsistências que tornam seu resultado final completamente incerto. Pontos para demissões coletivas e em caso de adesão ao PDV, sua credibilidade seria amplamente questionada na Justiça e contraria significativamente a jurisprudência atual.

Vale lembrar que Campos *et al.* (2017) revelaram que 43% das reivindicações trabalhistas atualmente estão relacionadas as verbas rescisórias. A renúncia à necessidade de homologação sindical pode aumentar as disputas sobre essas questões.

3.2 ANÁLISE DE PERCEPÇÃO ESTUDANTES EM DIREITO DA CESREI

É muito importante analisar o impacto social das mudanças na legislação trabalhista para entender mais claramente como grandes mudanças nas normas de proteção trabalhista serão generalizadas com o sucesso das reformas trabalhistas.

A adoção da reforma trabalhista por um país tende a estar associada a períodos de crise trabalhista é desafiadora, pois está vinculada à investigação de experiências internacionais, pode servir como reflexo lógico dos efeitos que a reforma promove e tende a continuar a ser reforçada no nosso país.

Muito tem se falado sobre “mercantilização”, “mercado-

rização” ou “remercantilização” do trabalho nas últimas décadas, comumente retomando a abordagem de Polanyi (2000) em “A grande transformação”. Algumas obras caracterizam a atual conjuntura como coetânea de uma “transformação global” (STANDING, 2014) ou uma terceira onda de mercantilização (BURAWOY, 2010).

Além disso, os contratos estão mais sujeitos a negociações que prejudicam os direitos legislativos, e aumentam as dificuldades de ampliação dos direitos. As novas formas de contratação, por sua vez, caracterizam-se pela oferta ou garantia de menos direitos ou mesmo pela abolição da proteção trabalhista (no caso do suposto trabalho autônomo).

Há uma tendência à descentralização da negociação coletiva e da duração de seus efeitos positivos, enfraquecimento da representação sindical e da possibilidade de negociação de direitos previstos na legislação, inclusive individualmente.

“O governo federal acredita que a nova lei trabalhista, que começa a vigorar em 11 de novembro, vai tornar viável a geração de mais de seis milhões de empregos no Brasil, afirmou o ministro da Fazenda, Henrique Meirelles” (Martello, 2017)

Os efeitos sociais das reformas estão repletos de riscos, mas diferem muito em profundidade. Algumas mudanças legais são mal implementadas, outras parecem sutis e têm um impacto significativo nos mercados de trabalho. Para se alcançar à justiça efetiva, é necessário que se tenha acesso a ela, conforme elenca Mauro Cappelletti e Bryant Garth em “O Acesso à Justiça” (1988, p. 8):

É de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico – o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.

Portanto, o Estado deve garantir que o acesso à justiça seja igual para todos e conduza a resultados justos tanto coletiva como individualmente, uma vez que esse acesso pode ser entendido como acesso ao próprio direito, e não apenas uma resposta judicial, mas de fato atende aos interesses das partes. demandam para resolver suas disputas de forma justa.

Observou-se no decorrer da entrevista, que os problemas encontrados no relatório da demanda, o acesso à justiça passou por avanços e retrocessos ao longo da história, e somente com a promulgação da Constituição de 1988 obtivemos a garantia dessa efetividade. A constituição avançou significativamente no acesso democrático à justiça, estabelecendo direitos e criando mecanismos para sua defesa e garantindo a igualdade de todos perante a lei. As garantias trabalhistas já estavam contempladas nas garantias trabalhistas já tinham sido abordadas pela CLT de 1943, e essas garantias estavam contempladas na Constituição Federal. (ARAUJO, 2009, p.3).

No direito do trabalho, esses impedimentos afetam diretamente a garantia dos direitos dos trabalhadores, pois ao serem impostos limitam o acesso à justiça, e o trabalhador, sendo insuficiente na relação, não tem as condições necessárias para pagar por isso esses obstáculos.

Ressalta-se ainda que as custas judiciais se tornaram entraves à efetividade da justiça, de modo que o litigante tem maior entrave ao litigar, pois na ausência de garantia do êxito do pedido, terá que arcar com as despesas processuais e os honorários por perder o processo.

Nesse sentido, o trabalhador, como parte hipossuficiente da relação, fica impossibilitado de arcar com as despesas processuais. Dessa forma, quando os custos são impostos como obstáculo ao acesso à justiça, o princípio da proteção trabalhista, garantias e direitos fundamentais deixam de ter um papel efetivo.

Essas mudanças geraram condições de trabalho instáveis e violação dos direitos dos trabalhadores, o que limitou seus direitos garantidos pela Constituição Federal, e também limitou a capacidade do trabalhador de buscar, por meio do Código de Processo civil, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho. Nessa perspectiva, a reforma trabalhista alterou os aspectos processuais que prejudicam a efetivação dos direitos constitucionais de acesso à justiça. (FREITAS, 2017, p. 260).

Como foi destacado, a reforma trabalhista restringe o acesso do trabalhador à justiça, contrariando os princípios constitucionais. Entre os muitos aspectos que sofreram mudanças, vale destacar a “justiça livre”, onde, após a reforma trabalhista, passou a manter suas posições econômicas, mesmo quando o trabalhador recebia essa vantagem. De acordo com o novo

diploma legal, o beneficiário da justiça gratuita passa a ser responsável pelo pagamento das custas do perito, bem como dos honorários advocatícios.

Acontece que essa mudança no atual cenário jurídico brasileiro no que diz respeito ao direito do trabalho, com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, retrocede no que diz respeito aos direitos e garantias sociais do Brasil e contraria a ideia apresentada de que a reforma gera um cenário social. Disputas indesejáveis pela comunidade, pois afetam os privilégios processuais que foram introduzidos, no plano de facilitar o acesso a direitos que já foram retirados. (FREITAS, 2017, p. 263).

Ressalta-se que, de todos os entrevistados, eles relataram essa desconexão e o declínio dos direitos fundamentais e do acesso à justiça que o presente trabalho buscou analisar por meio da Lei 13.467. É estabelecer e comprovar pela margem que muitos dos supostos direitos, especialmente direitos fundamentais de grande importância para a vida social e econômica, entre outros, foi severamente retirado, a partir do momento em que a acessibilidade estava na busca por justiça.

O resultado de tudo isso fragilizando as garantias dos direitos básicos dos empregados, deve ser no sentido de ampliar e reafirmar direitos, valendo-se das raízes da Constituição Federal, e dos direitos básicos individuais e coletivos apresentados no artigo 5º, pois é uma lei democrática do Estado, conforme estipulado no artigo 7º, que trata da proteção dos Trabalhadores. Desempenho, pois o profissional não se sente seguro em seu trabalho e isso acaba em barganha e instabilidade em seu trabalho, conforme mostra em anexo.

Diante da reforma trabalhista e pontos abordados no presente trabalho procedemos uma análise de percepção dos alunos da CESREI através do questionário online *Google Forms*, onde aplicamos um questionário com oito perguntas junto a 48 estudantes a seguir analisadas, as perguntas foram:

- 1- Você acha que a reforma trabalhista de 2017 trouxe benefícios para o TRABALHADOR?
- 2- Você acha que a reforma trabalhista de 2017 trouxe benefícios para o EMPREGADOR?
- 3- A reforma Trabalhista foi importante para economia do País?

- 4- Com a Reforma trabalhista houve aumento do desemprego?
- 5- Com a Reforma trabalhista houve uma demanda menor nas ações trabalhistas contra os empregadores?
- 6- Com a Reforma trabalhista houve mais oportunidades para os trabalhadores informais?
- 7- Você acha que essa lei é inconstitucional?
- 8- Para os sindicatos das categorias você acha que foram beneficiados com a reforma?



Gráfico 1- fonte: Dados da pesquisa,2022

A primeira pergunta feita foi: 1- Você acha que a reforma trabalhista de 2017 trouxe benefícios para o TRABALHADOR? De acordo com o Gráfico 1 dos entrevistados 70,8% responderam que não, e 29,2% responderam que sim a reforma foi benéfica aos trabalhadores. Tais respostas demonstram que a percepção da maioria dos entrevistados foi de que as mudanças trazidas pela reforma em 2017 prejudicaram os trabalhadores.



Gráfico 2- fonte: Dados da pesquisa,2022

No que concerne a pergunta: 2 foi- Você acha que a reforma trabalhista de 2017 trouxe benefícios para o EMPREGADOR? Conforme exibe o Gráfico 2 dos entrevistados 79,2% responderam que sim, e 20,8% responderam que não a reforma foi benéfica aos trabalhadores. Tais respostas demonstram que a percepção da maioria dos entrevistados foi de que as mudanças trazidas pela reforma em 2017 beneficiaram os empregadores.



Gráfico 3- fonte: Dados da pesquisa,2022

Na pergunta 3, indagou-se – A reforma Trabalhista foi importante para economia do País? Segundo mostra o Gráfico 3 dos entrevistados 50,0% responderam que não, e 50,0% responderam que sim está sendo relevante a reforma para a economia brasileira.



Gráfico 4- fonte: Dados da pesquisa,2022

A 4ª pergunta, foi questionado – Com a Reforma trabalhista houve aumento do desemprego? Os pontos poderão ser definidos por acordo coletivo? Como aponta o Gráfico 4 dos entrevistados 68,8% responderam que sim, e 31,3% responderam que não, onde os trabalhadores estão cada vez

mais sendo mandados embora e não admitidos pelas empresas.



Gráfico 5- fonte: Dados da pesquisa,2022

Nesta pergunta nº 5, a maioria dos entrevistados confirmaram a estatística dos volumes de processos trabalhistas (dados TST) – Com a Reforma trabalhista houve uma demanda menor nas ações trabalhistas contra os empregadores? Podemos observar no Gráfico 5 que dos entrevistados 56,3% responderam que sim, e 43,8% responderam que não, a demanda foi reduzida no quesito ação trabalhista.



Gráfico 6- fonte: Google,2022

Quanto a pergunta 6, foi questionado – Com a Reforma trabalhista houve mais oportunidades para os trabalhadores informais? Como podemos ver no Gráfico 5, que dos entrevistados 56,3% responderam que sim, e 43,8% responderam que não, conforme acompanhamos houve maior oportunidade para trabalhos não formais.



Gráfico 7- fonte: Google,2022

Logo, a pergunta 7, foi analisou-se – Você acha que essa lei é inconstitucional? Como foi exibido no Gráfico 7, que dos entrevistados 41,7% responderam que sim, e 58,3% responderam que não, entretanto, observa-se que essa lei é constitucional.



Gráfico 8- fonte: Google,2022

Quanto a pergunta 8, foi questionado – Para os sindicatos das categorias você acha que foram beneficiados com a reforma? Como podemos ver no Gráfico 8, que dos entrevistados 20,8% responderam que sim, e 79,2% responderam que não, a reforma não foi positiva para as categorias sindicais.

Diante do exposto, valem destacar que considerando as respostas obtidas pelos estudantes o objetivo pretendido com este estudo sobre os impactos na reforma trabalhista foi alcançado, contribuindo para o campo de estudo dos direitos e normas trabalhistas através de análises dos pontos negativos e positivos das mudanças da lei que pode influenciar os trabalhadores a aprofundar o conhecimento sobre o assunto, além de proporcionar benefícios, sugere-se futuras discussões e levantamentos sobre

a adaptação dos trabalhadores em geral em relação à nova Reforma Trabalhista.

Torna-se notório que a percepção dos impactos da reforma trabalhista sobre os trabalhadores é demonstrada em gráficos apontando o que é favorável ou desfavorável em relação aos itens da alteração da legislação aplicados ao questionário, como o contrato intermitente, terceirização e acordos coletivos (Divisão de férias, Jornada de trabalho, Rescisão contratual, Contribuição Sindical etc.

Apesar de vários entusiastas e opiniões favoráveis às novas atualizações da Lei trabalhista, que acreditam que a reforma trouxe melhorias para as condições de trabalho, os níveis de segurança dos trabalhadores são baixos, considerações feitas em relação aos riscos, principalmente o aumento de desemprego no país. (PNAD,2021).

4 CONCLUSÃO

Não há dúvida de que a maioria das ferramentas encontradas na reforma trabalhista, representam um forte vínculo com a agenda neoliberal, onde se destacam os interesses econômicos e os direitos sociais. Flexibilidade, gestão do tempo, baixo custo, alocação de cargos e consequentemente o trabalhador, todas essas características definem um novo tipo de funcionário.

A pesar das novidades trazida pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista que teve por objetivos: Modernizar as relações entre trabalhadores e empresários brasileiros; frear a grave crise econômica, que tem afetado a sociedade; bem como teve por objetivo diminuir a informalidade e melhorar a condição do trabalho. Entretanto apesar de tais objetivos a reforma não foi entendida dessa forma pelos questionados na presente pesquisa, pois como pôde-se observar a percepção acerca da Reforma de 2017 parte dos questionados foram, no prisma da maioria, negativas para os trabalhadores.

Como vemos no decorrer desta pesquisa é necessário um equilíbrio entre atividade econômica e justiça social. Pleno emprego e propriedade privada devem coexistir e o papel da legislação nacional deve incorporar essa coexistência. A reforma trabalhista destaca a pobreza, a marginalização e a concentração de renda, fato característico do Brasil e totalmente contrário aos objetivos e fundamentos da Constituição Federal de 1988.

Os efeitos sociais das reformas estão repletos de riscos e algumas mudanças legais são mal implementadas, outras parecem sutis, entretanto têm um impacto significativo no mercados de trabalho. Por fim é necessário dizer que as percepções do presente trabalho são pontuais e feitas com um público específico e outros podem ser o entendimento de outros segmentos da sociedade.

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, José de. Natureza Jurídica do Poder Disciplinar, No Direito do Trabalho. **Rev. Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**, p. 132, 1955.p. 136.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL Código Civil. **Lei nº 3.071** de 1º de janeiro de 1916.

_____. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017.

BOSCO, C. A. **Trabalho Informal**. 2ª.ed. Curitiba: Juruá, 2010.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho** / Marcelo Braghini. — São. Paulo: LTr, 2017.

BURAWOY, M. From Polanyi to Pollyanna: the false optimism of global labor studies. **Global Labour Journal**, v. 1, n. 2, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.

CAMPOS, A. *et al.* **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**. Rio de Janeiro: “Oficina de trabalho realizada nas dependências do IPEA”

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2017 p. 110-111.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Trabalhistas Constitucionalizados: de 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CON S. Acesso em: 21 out. 2022.

FREITAS, Rogério Gonçalves de, Universidade Federal do Pará (UFPA) ... **Teaching and Teacher Education**, n. 66. p. 250-260, 4 abr. 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 30.

JOLY, Fábio Duarte. **A Escravidão na Roma Antiga**. 2ª.ed. São Paulo:

Alameda, 2013

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 8-9.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2017, p.32.

MENDES, RAQUEL DE LIMA. **O jeitinho brasileiro durante a operação Lava Jato e o Estado Democrático de Direito**. O JEITINHO BRASILEIRO DURANTE A OPERAÇÃO LAVA JATO E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. 52ed.São Paulo: Paco Editorial, 2018, v. 52, p. 99-121.

MONTEIRO, Patrícia Fontes Cavalieri. Belo Horizonte: **Meritum**, v. 7, n. 1, jan./jun. 2012. p. 356. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1208/829> Acesso em: 20 jun. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30^a.ed. São Paulo: Atlas, 2014

MARTINS, Sergio Pinto. **Competência da Justiça do Trabalho para analisar mandados de segurança, habeas corpus e habeas data**. Revista LTr. Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 69, n.7, p. 810, 2005.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Carla. Teresa. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTELLO, A. **Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos**, Brasília, 2017 Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml> Acesso em 20/05/2022

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 43.

NETO, Silvio Beltramelli. **Reforma Trabalhista: Visão dos Procuradores do Trabalho**. 1^a.ed. Salvador/BA: Juspodivm, 2018.

REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. **Trabalho e Justiça Social**. Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTR, 2017, p. 36.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Disponível no sítio: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>, acesso em 21/06/2022.