

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

MANOEL WAGNER DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS NA
SOCIEDADE PÓS 2017**

Campina Grande – PB
2022

MANOEL WAGNER DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS NA
SOCIEDADE PÓS 2017**

Trabalho monográfico apresentado à Coordenação do Curso de Direito da CESREI Faculdade, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ma.Mara Karinne Lopes Veriato Barros

Campina Grande – PB

2022

S586r Silva, Manoel Wagner da.

Reforma trabalhista: principais consequências e impactos na sociedade pós 2017 / Manoel Wagner da Silva. – Campina Grande, 2022.

46 f.: il. color.

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

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

Referências.

1. Reforma Trabalhista – Direitos. 2. Consequências Normativas – Reforma Trabalhista. 3. Direito do Trabalho. I. Barros, Mara Karinne Lopes Veriato. II. Título.

CDU 349.2(043)

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECÁRIA SEVERINA SUELI DA SILVA OLIVEIRA CRB-15/225

MANOEL WAGNER DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS NA
SOCIEDADE PÓS 2017**

Monografia Aprovada em Junho de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros

Centro de Ensino Superior Ltda.

Prof.Me. Jardon Sousa Maia

Centro de Ensino Superior Ltda.

Prof.Ma. Nívea Maria Santos Souto Maior

Centro de Ensino Superior Ltda.

AGRADECIMENTOS

Gratidão é o sentimento que tenho para com Deus, pois Ele foi essencial em todas as minhas decisões, conquistas e superações.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, contagiado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

Agradeço a todos os professores que me acompanharam ao longo do curso e que, com empenho, se dedicam à arte de ensinar.

Sou extremamente grata a todos os meus professores que me ajudaram no meu progresso acadêmico, e especialmente a Professora Dra. Mara Karinne Lopes foi a responsável por orientar meu trabalho. Obrigado por esclarecer inúmeras dúvidas e ser tão gentil e paciente.

Agradeço a minha mãe Marilene, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

Ao meu pai José Rivel, que apesar de todas as dificuldades me fortaleceu e que para me foi muito importante.

Agradeço a todos meus irmãos que sempre me apoiaram.

Aos meus queridos amigos, quero agradecer pelo apoio, força, amor e assistência inabalável.

A todos meus amigos de curso, ressaltando grupo cartoleiros em especial ao meu amigo Gustavo me trazendo apoio e segurança.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho busca esclarecer dúvidas sobre a Lei 13467/2017 (Reforma trabalhista), onde a mesma foi instituída a fim de modernizar o seu tor com o intuito de adaptá-las a nova realidade vigente, como também com o pretexto de geração de emprego e renda ao povo brasileiro. O trabalho traz alguns pontos de maior relevância, tais como as mudanças mais significativas que ocorreram em seus artigos e quais as consequências trazidas por essas. Para se alcançar a conclusão do documento em foco, trechos de reportagens de sites tais como G1 e entre outros que trouxeram expressivas falas sobre essa mudança que causou e causa reais impactos na vida de muitos brasileiros. A pesquisa desenvolveu-se a partir de documentos (jornais e acervos da internet), em artigos e sites que tratam o tema com relevância e responsabilidade. Orientando-se pela problemática central que é de avaliar quais as consequências e reais impactos da Reforma Trabalhista para a sociedade? trouxe como objetivo avaliar a proposta da reforma trabalhista em seus pontos de maior importância; suas principais consequências; seus reais impactos na sociedade; avaliar como era antes da reforma; avaliar quais os aspectos positivos e negativos na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; direitos; consequências normativas.

ABSTRACT

The present work seeks to clarify doubts about Law 13467/2017 (Labor Reform), where it was instituted in order to modernize its tor in order to adapt them to the new current reality, as well as with the pretext of generating employment and income to the Brazilian people. The work brings some points of greater relevance, such as the most significant changes that occurred in their articles and what consequences they bring. To reach the conclusion of the document in focus, excerpts from reports of sites such as G1 and among others who brought expressive talks about this change that caused and causes real impacts on the lives of many Brazilians. The research was developed from bibliographic from documents (newspaper and internet collections), in articles and websites that treat the subject with relevance and responsibility. Guided by the central problem that is to evaluate what are the consequences and real impacts of the Labor Reform on society? the objective of evaluating the labor reform proposal in its most important points; its main consequences; their real impacts on society; assess what it was like to reform; positive and negative aspects in the workers' aspects.

Keywords: Labor reform; rights; normative consequences.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DO TRABALHO AO DIREITO DO TRABALHO.....	11
2.1 DO TRABALHO.....	11
2.2 DO SUGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: EXPECTATIVAS E OBJETIVOS. .	18
3.1 COMO ERA ANTES E O QUE MUDOU	22
4 REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS	28
4.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	31
4.2 GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA NA PERSPECTIVA DO PORTAL DE NOTÍCIAS G1.....	35
5 CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS.....	40

1 INTRODUÇÃO

Quando se avalia uma mudança, uma reforma pensa-se em algo que será inovador e que trarão boas e importantes melhorias para os inseridos no contexto da mesma. A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, Lei da Contrarreforma Trabalhista trouxe em seu teor alterações significativas, porém muitos pontos negativos foram sentidos pelos trabalhadores. Visto que, um forte argumento era modernizar o texto legal a fim de adequá-la às novas relações de trabalho.

Por meio da presente Lei os trabalhadores por profundas e por que não dizer desconhecidas mudanças, sim, pois para muitos brasileiros entender o teor de Leis não é uma tarefa simples, mas é algo bem complexo.

Em meio a uma grave crise política a qual o Brasil enfrentava a consolidação foi aprovada pelo Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943; e essa se configurou como um marco importante por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira, tendo como objetivo principal regulamentar as importantes relações individuais e coletivas do trabalho.

A época a nova CLT fez profundas e significativas alterações na estrutura legal de proteção ao trabalhador brasileiro com o objetivo principal de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. Diante dos direitos contidos na CLT as alterações implementadas em 2017 ainda divide opiniões, enquanto uns julgam as alterações benéficas; outros lembram de 2017 como um ano em que pós tantas conquistas os brasileiros receberam do Governo Federal e do legislativo um duro golpe, onde principalmente os trabalhadores mais humildes passaram a ser a parte atingida.

Tais divergências adquirem contornos mais dramáticos e ainda mais complexo se avaliarmos que a Lei foi criada sob o argumento principal de gerar mais emprego e de implementar grandes melhorias para classe trabalhadora com o crescimento econômico que viria em decorrência de tal reforma. No entanto o que se viu, foi mais desemprego e insegurança, não surgiram os sonhados novos empregos e até os dias atuais a respectiva Lei passa por muitos questionamentos.

Desde 2017, quando entrou em vigor há cinco anos, ainda pairam muitas

dúvidas, sobre as mudanças e impactos ocorridos. A Reforma altera muitos pontos da CLT, tais como: jornada de trabalho, férias, pagamentos de horas extras, salários e compensação de horas. Ainda outras mudanças que essas estão relacionadas ao trabalho remoto o chamado (Home Office) e o trabalho intermitente, onde empresas podem contratar colaboradores para realização de trabalhos esporádicos, de acordo com a necessidade virgente.

Diante o exposto é esse o contexto que deu origem ao problema que orientou o presente trabalho: Quais as consequências e reais impactos da Reforma Trabalhista para a sociedade? Para responder a esse questionamento os métodos utilizados foram análise bibliográfica, documental e de produção e publicação do conteúdo disponibilizado em portais de notícias.

Assim os objetivos da pesquisa foram: (i) Avaliar a proposta da Reforma Trabalhista em seus pontos de maior relevância, (ii) quais suas principais consequências, (iii) e os seus reais impactos na sociedade, (iv) avaliar como era antes da Reforma, (v) como também verificar, quais os aspectos positivos e negativos na vida dos trabalhadores.

Com intuito de discutir tema tão relevante o trabalho foi dividido em três capítulos, o primeiro se inicia com uma abordagem sobre os direitos do trabalho e seus aspectos gerais a partir da formação histórica, tratando dos principais direitos do trabalho na CLT e abordando os pontos de maior destaque das mudanças ocorridas ao longo do tempo e ainda estão acontecendo.

No segundo capítulo, trazendo seus aspectos gerais, sua história e como tudo começou, aborda-se os princípios que regem esse direito tão importante.

Por fim no último capítulo, falamos da reforma trabalhista e seus principais impactos no que se refere a precarização do trabalho e com relação a remuneração e salário.

CAPÍTULO I

2 DO TRABALHO AO DIREITO DO TRABALHO

O direito trabalhista é considerado um dos ramos do direito privado de maior importância, responsável por organizar as complexas relações entre trabalhadores e empregadores, todos com base nas leis vigentes e nos princípios do direito trabalhista para regular as relações onde um ser humano (empregador) se utiliza da mão de obra de outro ser humano (empregado) para produzir riqueza. Faz parte integrante do poder cíclico da História a constatação que, desde que há milhares de anos, certas camadas da população trabalham para outrem (PINHEIRO, 2006, p.272).

Entetanto é necessário dizer que essa utilização da mão do empregado por parte do empregador, veio muito antes do direito do trabalho, e não é algo simples e trazendo em si uma situação de desigualdade que o direito do trabalho tentou e tenta equilibrar.

2.1 DO TRABALHO

Primeira forma de trabalho, onde o homem utiliza a mão de obra de outro homem, que se têm conhecimento foi o trabalho escravo, no qual os seres humanos nessa situação, não tinham direitos e eram tratados como coisas, apenas serviam sem nenhum tipo de remuneração. A escravidão é algo incrustrado na história e que ainda nos dias atuais infelizmente se tem relatos dessa forma de trabalho. São muitos os casos e são traumáticos, e ainda hoje por exemplo pessoas são encontradas no Brasil trabalhando em total situação de vulnerabilidade em trabalhos análogos a escravidão.

Para Aristóteles: “Todos aqueles que nada têm de melhor para nos oferecer que o uso de seu corpo e dos seus membros são condenados pela natureza à escravidão. É melhor para eles servir que serem abandonados a si próprios.”

Os argumentos de Aristóteles sobre a natureza da escravidão, olhados

a partir do século XXI, não se sustentam. Mas chamam a atenção para um fato importante no momento em que o trabalho se transforma e que, nas modalidades que conhecemos desde a Revolução Industrial, caminha para a extinção. Quando Aristóteles argumenta que o escravo é escravo por natureza ele aponta, também, em outra direção: ele está dizendo que quem não é escravo por natureza, não pode ser escravo. Que escravizar um homem livre é agir contra-natura. (THIRY-CHERQUES, 2003, p.9)

Como podemos perceber na Grécia para Aristóteles o trabalho era compreendido como algo negativo e os escravos seres naturalmente fadados ao trabalho forçado, demonstrando o pouco valor que se dava ao trabalho braçal que era algo de quem não tinham nada de melhor para oferecer.

Nesse sentido ainda afirma (THIRY-CHERQUES, 2003, P.9):

Os argumentos de Aristóteles sobre a natureza da escravidão, olhados a partir do século XXI, não se sustentam. Mas chamam a atenção para um fato importante no momento em que o trabalho se transforma e que, nas modalidades que conhecemos desde a Revolução Industrial, caminha para a extinção. Quando Aristóteles argumenta que o escravo é escravo por natureza ele aponta, também, em outra direção: ele está dizendo que quem não é escravo por natureza, não pode ser escravo. Que escravizar um homem livre é agir contra-natura.

Apesar de todas as mudanças ocorridas ao longo do tempo, não poderíamos esquecer que ao contrário do que se possa pensar atualmente e com muita frequência ainda temos os escravos da nova era, onde esses não se encontram apenas nos campos, lavouras, mas sim nas indústrias e outros de norte ao sul de nosso país. Não são amparados por Leis a não ser a lei do silêncio e do sofrimento.

Em Roma também o trabalho era visto como algo desonroso e apenas os escravos estavam aptos a fazer. Esses dois pensamentos grego e romano de certo exercem influência até hoje em dia, entretanto esses não deveriam corresponder, na atualidade, a nossa realidade, onde o trabalho traz possibilidades e principalmente liberdade aos homens.

No período Medieval temos o surgimento da servidão, onde os senhores Feudais davam moradia e certa segurança aos seus escravos, apesar de dois pontos positivos serem avaliados nesse período, ainda assim precisavam prestar serviços e esses trabalhos eram desonrosos e em troca do uso da terra e proteção. Na Europa Medieval existiam, além dos servos, as corporações de ofício que tinham em sua estrutura os mestres os companheiros e os aprendizes.

Os ditos mestres eram os proprietários dos maquinários das oficinas, em

seguida vinham os companheiros que eram remunerados para trabalhar para os mestres, já os aprendizes eram como se fossem funcionários dos mestres, no entanto esses nada recebiam pelo trabalho árduo. Eram apenas aprendizes e se conseguissem superar as dificuldades impostas pelo trabalho, subiriam de cargo; pontua (CÊGA; GUILHERME, 2012, p.2)

A ideia de trabalho no período moderno começou a se ampliar e passou a ser vista não apenas como uma prática de subsistência sendo uma forma de buscar prosperidade econômica, sobretudo, para uma classe econômica que teve sua formação no período medieval à burguesia.

Um marco para o trabalho que impulsionou a criação de leis trabalhistas foram as Revoluções Industriais que se iniciou no período moderno e adentrou no período contemporâneo.

Posto isso é importante lembrar que o direito do trabalho não surgiu com o trabalho, ele teve origem a partir de vários princípios.

Quando falamos da relação intrínseca entre empregado e empregador não há dúvidas que a pessoa do empregador é aquela pessoa que com toda certeza possui um poder econômico bem maior que o seu subordinado.

Por esse motivo foi necessário que o Estado olhasse para a pessoa do trabalhador com um olhar diferenciado, buscando proteger a parte mais frágil da relação empregado/empregador inicialmente através de princípios e depois através de leis.

É necessário pontuar que em toda a história sempre se teve enquanto prática a escravidão, a servidão e a exploração do trabalho, por isso iremos destacar dentre muitos outros três princípios que nortearam o direito do trabalho no decorrer da história

Dentre todos os princípios, o princípio da proteção é basal dentro do direito do trabalho, mas as desigualdades na realidade vivenciada dia após dia pelos trabalhadores em todo mundo no decorrer do tempo e ainda hoje é gritante. O princípio da proteção, buscando proteger aquele indivíduo que é de certa forma mais fragilizado dentro da relação de emprego. O presente princípio pressupõe que como o empregador detêm o poder econômico, portanto ficando em uma situação elevada, assim sendo, ao empregado será atribuída uma vantagem jurídica que buscará equiparar as partes e suprir esta diferença (MOURA, 2015).

Outro princípio que é importante destacar é o princípio da primazia da realidade. Esse princípio, define que dentro de uma relação de trabalho, o que importa são os fatos que ocorrem, mesmo diante de documentos formais que indique ao contrário (CHIAPPA, 2019). Portanto vale muito mais a realidade vivenciada, do que o estar formalizado no contrato. Mesmo que sua carteira de trabalho esteja assinada de formalmente adequada, que tudo esteja bem organizado dentro do seu contrato de trabalho, o que o conta desse princípio é a realidade vivenciada pelo trabalhador dentro do seu campo de trabalho no mundo real.

Outro princípio muito importante é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o presente princípio traz o seguinte conceito. A irrenunciabilidade de direitos é a impossibilidade jurídica de privar-se do recebimento de uma ou mais verbas de natureza trabalhista. Na prática o profissional não pode abrir mão de direitos de ordem pública de forma voluntária, como as férias, por exemplo (CONRADO, 2019). São muitos os aspectos e particularidades que permeiam o mundo do trabalho, temos como também. O direito do trabalho não é recente, pois teve seu início lá no século XVIII e chegou até os dias atuais passado por significativas mudanças no decorrer no mundo e bem como no Brasil onde a mais recente e polêmica se deu com as novidades da reforma trabalhista. Sendo importante salientar que o direito do trabalho, um dos ramos que mais causa impactos sociais no cotidiano, pois lida com as relações humanas e de classe.

2.2 DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

O período contemporâneo foi um período que marcou profundamente a humanidade e sobretudo devido a revolução industrial. A revolução industrial foi um acontecimento muito importante para a humanidade, pois mudou a forma de trabalho e o processo produtivo, ou seja, os produtos deixaram de ser artesanais e passaram a ser manufaturados, o que permitiu uma produção em massa e uma especialização do trabalho.

As condições de trabalho no início da revolução industrial, eram complicadas nas fábricas e a situação dos ambientes de trabalho eram insalubres, o trabalho era duro, salários baixos, mulheres e crianças, como também idosos trabalhavam em situação lastimável. Pode-se dizer que o surgimento do

sindicalismo contribuiu para o direito do trabalho e foi motivado pela urgência de coibir os abusos contra os operários, e a exploração de mulheres e crianças (SCHILLING, 2019).

As leis do trabalho, surgiram com a promessa de dignidade para uma classe até então marcada por grandes lutas e sofrimento, principalmente nas fábricas européias, onde exatamente surgiram as primeiras leis trabalhistas de que se tem conhecimento.

Pontua (PINTO, 2014):

Muitas foram as leis aprovadas pela maioria dos países europeus a partir de então. Em 1878 aprovou-se na Suíça a chamada “Lei Fabril”. Em 1885, na Áustria-Hungria, estabeleceu-se a “Lei de doze horas” nas fábricas. Em 1897, na Rússia, fixou-se a jornada de trabalho em 11 horas e meia, e, neste mesmo ano, na Inglaterra, aprovou-se a “Lei de acidentes de trabalho”. Com o intuito de regular a situação precária vivida pelos trabalhadores Em 1802 - Lei de Peel na Inglaterra que disciplinava a Jornada limitada a 12 horas, em 1813 na França foi criada normas que vedava o trabalho de menores em minas; em 1819 na Inglaterra a Lei tornando ilegal o trabalho a menores de 9 anos; 1839 a Alemanha proibiu trabalho para os menores de 9 anos e determinou a jornada de trabalho de 10 horas para os menores de 16 anos (PINTO, 2014).

Além de todas essas citadas, com o passar dos anos, outras normas foram surgindo na Europa, tendo como principal objetivo coibir as jornadas de trabalho indignas a pessoa humana.

O Brasil ao seu turno foi o último país a abolir a escravidão. Conforme afirma (LIMA, 2016, p.7) Mesmo que para alguns doutrinadores a Lei Áurea não possua qualquer característica com o modelo justralhista, essa foi o marco inicial do direito do trabalho no Brasil, até porque a escravidão é incompatível com qualquer característica do ramo justralhista que temos hoje.

Continuando em nossa passagem histórica, é importante enfatizar que com o final da escravidão, muitos postos de trabalho foram criados, até mesmo na agricultura. No entanto devido a necessidade de mercado gerada pela Revolução Industrial a Inglaterra passou a pressionar o Brasil no sentido da necessidade de criar uma legislação que amparasse o trabalho, isso é notado se avaliarmos as diversas leis de proteção ao trabalho em diferentes países, como resposta aos conflitos existentes entre trabalhadores e empregadores (CALIL, 2000, p.13).

Com o advento das primeiras revoluções industriais, assim pode-se dizer que

houve a transformação de trabalho em emprego propriamente dito, começando os trabalhadores a labutar por salários, assim também aconteceu a chamada liberdade contratual, onde se viu a necessidade de se ver os direitos trabalhistas.

Segundo afirma Delgado (2017, p.14), o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho teve início ao final da segunda década do século XX, no entanto será apenas após a Segunda Guerra Mundial, com as novas constituições democráticas da França, Alemanha e Itália (e, décadas depois, Portugal e Espanha), que a noção de direitos fundamentais do trabalho solidificou-se constitucionalmente e teve como marco inicial a constituição mexicana de 1917 estabelecendo: jornada de 8 horas semanais, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos à seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção maternidade, salário mínimo, direito a sindicalização, indenização de dispensa; seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

No Brasil em 1943, exatamente no dia 1º de maio, foi promulgada a Consolidação das leis do Trabalho (CLT). Por meio desta o governo buscava legitimidade para o governo de Getúlio Vargas. A CLT garantiu parte das demandas dos trabalhadores. Leis posteriores garantiriam também 13º salário, repouso semanal remunerado e outras conquistas, onde muitas delas perderam sua legitimidade com as reformas vigentes.

E para uma precisa regulamentação das relações de trabalhadores e empresas sejam essas relações trabalhistas no meio rural ou urbano a CLT. A CLT foi fruto de luta acirrada das classes trabalhadoras por melhores condições laborais que se iniciaram no final do século XIX e prosseguiram por toda sua primeira metade do século XX (VARGAS et al. 2013, p.231).

Apesar dos avanços trazidos pela CLT quando da sua criação bem como os avanços legislativos posteriores temos para (SOUTO MAIOR, 2019, p.14) que na atualidade o Direito do Trabalho sofre ataques no sentido da retratação dos direitos dos trabalhadores que se justifica a população como uma necessidade de “modernização” da legislação, para atender a novas demandas do mercado e para possibilitar mais geração de emprego e renda.

Assim é visível que na atualidade vivenciamos tempos difíceis, com relação ao trabalho e que esse chegou ao ápice com a crise que se alastrou com a pandemia do COVID-19, onde muitos brasileiros ficaram desempregados alguns

sem nenhuma garantia de seus direitos. Max Weber já dizia que o trabalho dignifica o homem, no entanto estamos vivenciando dias de obscuridade onde direitos são retirados com o pretexto de novos benefícios. Outro ponto a se avaliar, dentro das mudanças propostas é a questão sindical, pois essa também sofreu significativas mudanças, com o advento da reforma, deixando de lado a obrigatoriedade do imposto sindical tanto para o empregador quanto para o empregado, imposto esse que é obrigatório para ambas as partes até o ano de 2017. A contribuição sindical objetiva-se em custear as entidades sindicais, para que as mesmas por sua vez, possa financiar atividades assistenciais, sejam elas técnica e jurídica, representação do profissional perante autoridades, análises de propostas legislativas, elaboração de materiais informativos, entre outras ações (FURTADO, 2018).

Mais um ponto a ser percebido e que também ocorreram as mudanças foi na validade do combinado entre trabalhador e empregador. Informações contidas no site Guia do trabalhador (2021) define que prorrogando o prazo de duração do contrato, sem interrupções dentro de sua vigência, não houve mudanças no contrato por tempo determinado, (Lei 9.601/1998), no entanto as partes podem ir estendendo a sua duração, desde que não ultrapasse o limite de 2 anos.

Quando nos remetemos ao direito do trabalho é importante e necessário pensar no princípio da dignidade da pessoa humana, princípio esse disposto no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, de certo que a dignidade estar totalmente atrelada a ter uma vida decente onde se possa sobreviver do “suor do trabalho” sustentar a família e promover a realização de sonhos pessoais e coletivos.

Posto isso é possível observar que os direitos trabalhistas levam muito tempo para serem criados e pode-se dizer que levam ainda mais tempo para se efetivarem, é nesse ponto que reformas, dependendo da conjuntura política podem serem propícias ou desfavoráveis aos trabalhadores, assim buscaremos abordar nos próximos capítulos se a reforma de 2017 tem cumprido com o que pretendia.

CAPÍTULO II

3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: EXPECTATIVAS E OBJETIVOS

Sem sombra de dúvidas uma das mais relevantes propostas para a reforma trabalhista, era a geração de mais emprego e renda, contudo o que se pode perceber é o aumento da informalidade e a cada dia mais milhões de brasileiros engrossam a fila crescente do desemprego.

Para (FILGUEIRAS, 2019, p.15):

Sancionada em julho de 2017, e em vigor desde novembro daquele ano, a lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, foi implementada com os objetivos declarados de aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos no Brasil. O meio adotado para alcançar os referidos objetivos foi a introdução de um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista que visam, em sua quase totalidade, cortar custos (direta ou indiretamente) dos empresários, provenientes da relação com os trabalhadores: custos relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação (FILGUEIRAS, 2019, p.15).

É importante falar que a reforma é alvo de grandes debates e polêmicas, onde todas versam pelos cuidados com as perdas dos direitos dos trabalhadores, classe essa já bastante sofrida, por situações adversas. É bem verdade que foram anos de luta para se garantir direitos e agora com esse sofre impacto negativo, colocando em risco eminente tudo que se conquistou ao longo do tempo.

Para o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Mauricio Godinho Delgado:

“A reforma trabalhista vai retirar direitos dos empregados “com uma sagacidade sem par”, porque será em um processo gradual. Em sessão de debate sobre a reforma no Senado, o ministro fez forte discurso contra a mudança na legislação, chegando a comparar o novo contrato de jornada intermitente à “servidão voluntária” (DELGADO, 2017).

No entanto, na prática, ainda não trouxe os avanços como prometido durante discussões do texto. As conclusões são de que, diferentemente do prometido, ela não gerou milhões de empregos, não aumentou a renda dos trabalhadores e, segundo analistas, não gerou milhões de empregos, somando ainda aspectos precarizantes, fora o desequilíbrio nas negociações entre

empregados e funcionários (XAVIER, 2021).

A Consolidação das Leis do Trabalho consiste em definir direitos e deveres, tanto do empregado quanto do empregador, correlacionados as regras nos processos trabalhistas. A referida foi Lei promulgada no Brasil pelo Presidente Getúlio Vargas, com o intuito principal de flexibilizar o conjunto de normas que orientam e regem as relações de trabalho, onde essas garante o direito básico do trabalhador. Assim foi o interesse da presente Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. o Brasil tornou-se um país controlado pelo Estado, disciplinado ao patriotismo e ao ideal de que a dignidade nasce do trabalho. Com um Presidente perspicaz, o qual pregava que se o Estado não oferecesse alguns direitos para a população, esta acabaria por busca-los por si só (BRITO, 2018, p.20).

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e n. 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (BRASIL, 2017). O Art.1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas (BRASIL, 2017).

Segundo afirma (PASSOS; LUPATINI, p.137) A Lei n. 13.467 não foi a primeira a promover alterações nas leis trabalhistas, desde a Constituição Federal de 1988. Desde a promulgação desta, houve alterações significativas, dentre elas: estabelecimento de inexistência de vínculo empregatício entre cooperativa e seus associados (Lei n. 8.949/94), contratos com prazo determinado e instituição do banco de horas (Lei n. 9.601/ 98), participação dos trabalhadores nos lucros e resultados (Lei n. 10.101/2000). Antes do governo de Michel Temer apresentar esta “reforma”, já existiam iniciativas, com as mesmas diretrizes da Lei em tela, para “modernização” das leis trabalhistas. Portanto, em seu teor a Consolidação das Leis do Trabalho, organiza as relações trabalhistas, tanto urbano quanto rural, vem sofrendo alterações, com o intuito de adaptar o texto principal a modernidade vigente, sendo ainda o principal instrumento que regulamenta as relações trabalhistas principalmente de proteção aos trabalhadores, no entanto apesar de ser muito bem elaborada é importante que se possa melhorar, principalmente para a classe trabalhadora, mesmo com as “boas intenções” é preciso se estar atento a parte mais fragilizada de todo esse

processo.

É importante pensar que tanto empregados como os empregadores, tem suas responsabilidades a cumprir, dentro de seus locais de trabalho, os empregadores devem ofertar condições saudáveis para que seus respectivos funcionários exerçam suas funções laborais com segurança e tranquilidade e acobertá-los com os direitos que lhes são garantidos por Lei.

Direitos trabalhistas são garantias de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras, tais como: 13º salário, férias remuneradas, entre outros. Para os empregadores, esses precisam estar atentos as demandas e aos deveres que precisam ser cumpridos para que não haja problemas futuros e principalmente os de ordem judicial. No ano de 2017, ocorreu a tão temida Reforma Trabalhista e infelizmente para muitos, muita coisa mudou, por essas mudanças algumas mais e outras menos complexas é importante que tanto empregados quanto empregadores estejam atentos as novas regras vigentes.

O contratado pela CLT, tem por Lei seus direitos garantidos, esses são 13º salário, férias remuneradas, FGTS, assistência médica, vale transporte, seguro desemprego, licença maternidade materna e paterna, entre outros. Para o Ministro Emmanoel Pereira, Presidente do TST em entrevista afirma que temos que oferecer o acesso ao emprego, mas, também, as condições que garantam um ambiente saudável, com respeito e liberdade, (GOES; FERNANDES, 2022).

Apesar de tantos direitos garantidos ainda existem muitas irregularidades em fábricas, empresas e ao contrário do que se possa pensar até mesmo nas grandes repartições ou de porte médio, ocorrem erros graves contra os funcionários, principalmente no tocante direitos negados. Mas porque esses trabalhadores se submetem a esses erros? Em sua grande maioria por não ter escolha por outro emprego que remunere todas as verbas garantidas em lei.

Um dos direitos que empregos formais devem oficializar é o registro na carteira de trabalho. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), é importante para que com ela todo cidadão possa trabalhar dentro da Lei, tendo assim a garantia de seus direitos trabalhistas e de todos os seus benefícios. O presente documento é emitido gratuitamente pelo órgão licenciado pelo governo. Dentro da respectiva têm as anotações necessárias pertinente ao posto de trabalho no qual o trabalhador ou trabalhadora está inserido. Não esquecendo de lembrar que com o advento da tecnologia, agora se pode contar com a carteira

de trabalho digital, aquele que por meio de um aplicativo legalizado você baixa em seu dispositivo móvel, sem a necessidade da carteira tradicional.

É um documento de suma importância, para que se possa legalizar as situações laborais. É importante salientar que os direitos, tais como férias remuneradas, décimo terceiro e outros, são válidos apenas para os empregados que trabalham com carteira assinada, os que não possuem vínculos empregatícios ou trabalham em outra forma de informalidade¹, infelizmente não são assegurados pelos principais direitos trabalhistas, os quais garantem uma melhor organização entre funcionários e empresas. Sabemos que com as mudanças na Reforma Trabalhista, muitos pontos foram modificados. Onde em sua maioria as modificações não trouxeram melhorias significativas para a classe trabalhadora, que continua tendo seus direitos tolhidos de todas as formas, sem um poder real de reclamação, pois não estar empregado em um país como o nosso é algo desastroso, principalmente se voltarmos o olhar para a classe que recebe até um salário mínimo e que vive com esse, em condições precárias com sua família. Pois esse numerário é subdividido em aluguel, água, luz e alimentação.

É de suma importância conhecer as Leis o que reza a CLT, pois somente dessa forma pode-se coibir as relações abusivas que acontecem no campo de trabalho que antes das leis vigentes as demandas eram comum acontecer, pois não havia nada para regulamentar salários, horários e tantas outras coisas importantes que regem o mundo do trabalho. Todos os benefícios que hoje temos conhecimento foram conquistados em grandes lutas da classe, que partindo dessas pôde-se garantir condições mínimas de trabalho. O salário mínimo hoje é uma realidade na vida dos brasileiros, pois até a década de 40 não havia salário mínimo no Brasil, esse idealizado como já falado antes nesse trabalho para cobrir as necessidades básicas do trabalhador, sabemos que a realidade é bem diferente e que nos dias atuais homens e mulheres precisam se desdobrar para dar conta das demandas do cotidiano. Outro ponto importante a se levar em conta é que com o advento da CLT os processos trabalhistas ganharam mais rapidez em suas demandas o que chamamos de “celeridade processual” onde

¹ Apesar do aumento no valor da multa pela não anotação na CTPS (nova redação artigo 47, CLT), houve um aumento na informalidade, ou seja, os patrões permanecem infringindo a lei mesmo com uma penalidade mais grave.

antes as causas trabalhistas eram bem mais demoradas.

A CLT rege todas as condições trabalhistas do setor privado, tanto em áreas urbanas, quanto rurais. Trabalhadores rurais que lidam diretamente com a agricultura e que não estejam diretamente ligados aos setores comerciais e industriais, como também funcionários da união, públicos municipais e estaduais não têm seus direitos regidos pela CLT.

Sermos sabedores que “direitos não são dados e sim conquistados,” tudo que se tem hoje em dia de benefícios para os trabalhadores, tais como salário, férias remuneradas, auxílio doença e outros, foram conquistados com muita luta e é triste sermos cientes que muitos direitos desses direitos, estão sendo retirados.

3.1 COMO ERA ANTES E O QUE MUDOU

O Direito do Trabalho surge da necessidade de proteger a figura do trabalhador, com normas jurídicas princípios e regras que cuidem das relações dos Direitos Trabalhistas, uma relação que em decorrer de nossa história, principalmente ocidental é pautada por embates constantes e questões históricas marcantes para humanidade. No Direito do Trabalho, prevalece o princípio de proteção garantindo que os interesses dos trabalhadores não sejam fagocitados pelos interesses dos patrões (MASSARO, 2022). Nesse sentido devemos avaliar que o trabalhador no ponto de vista jurídico é hipossuficiente, precisa do trabalho para o seu sustento e de sua família. Sendo assim está em uma situação, em uma posição em que sua liberdade contratual não é plena, porque a relação jurídica em si traz ao empregador poderes que sujeitam os trabalhadores as suas ordens. Sancionada em julho de 2017, e em vigor desde novembro daquele ano, a lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, foi implementada objetivando em seu teor aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos no Brasil (KREIN; OLIVEIRA, 2019, p.15). No entanto após sua implementação o que se pode avaliar é que as promessas não foram cumpridas, o que se vêem é o desemprego crescente como também os níveis de informalidade. José Lima Ramos, que há cinco meses está oficialmente no cargo de procurador geral do trabalho, afirmou em uma entrevista ao Anuário do Ministério Público Brasil, que um de seus desafios é evitar a retirada de

direitos dos trabalhadores pelo Congresso (FERNANDES, 2022). Ao todo mais de 100 artigos da CLT foram alterados e com eles as mudanças radicais para os trabalhadores.

Assim nos aponta (BELMONTE, 2019, p. 73):

definição dos direitos disponíveis e indisponíveis para efeito de negociação coletiva (art.611-A e B, CLT); possibilidade do empregado hipossuficiente negociar diretamente com o empregador condições de trabalho com força de norma coletiva (art.444, parágrafo único, da CLT); opção das partes pela arbitragem nas relações individuais de trabalho (art.507-A, da CLT); validade da quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo estipulação em contrário das partes, em caso de desligamento previsto em PDI ou PDV (art.477-B); extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador (art.484-A, da CLT); possibilidade de homologação de acordo extrajudicial de direitos disponíveis (arts.652, f e 855-B a E, da CLT); a eficácia liberatória das parcelas especificadas em termo de quitação anual realizado perante o sindicato da categoria, com discriminação das obrigações de dar e fazer de todos os meses (art.507, B, da CLT); possibilidade de contratação do autônomo para a prestação de serviços com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que sem subordinação; terceirização das atividades meio e fim, observadas as restrições legais; e maior possibilidade de ajuste das prorrogações com compensação do tempo diário de prestação do trabalho e dos intervalos para refeição (BELMONTE, 2019, p. 73).

O trabalhador em sua maioria é a parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação de trabalho, portanto submete-se ao que for imposto pelo empregador, postulando posteriormente na Justiça do Trabalho seus direitos tolhidos (OLIVEIRA, 2020). Porpulamente conhecida como CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Considerada ultrapassada, pois segundo especialistas não contemplava mudanças, principalmente no tocante chegada da tecnologia, pois, devemos adequar ao tempo que vivemos com os adventos da tecnologia de fato muitos postos de trabalho sofreram modificações significativas e outros tantos já foram completamente extintos. Afirma (LIMA; BRIDI, 2019, p. 327) que a disseminação do uso de computadores, internet outras ferramentas tecnológicas informacionais as quais se popularizaram a partir das últimas décadas do século XX, possibilitaram novos negócios, novas modalidades de empresas, e novas categorias profissionais, os trabalhadores “informacionais”, “digitais”, “informatas”, “profissionais de TI”, “infoproletários” entre outras, nos diferentes ramos econômicos.

Portanto, as modificações trouxeram muitos retrocessos, esses sentidos pela classe hipossuficiente, dentre eles podemos citar as modificações na

remuneração, férias, transportes, gravidez, entre outros. Todos esses sofreram significativas e danosas mudanças em seu teor. Afirma (BATISTA, 2019, p.19). A CLT anterior à reforma sempre foi muito benéfica ao empregado, principalmente no que versava sobre a integração de sua remuneração, além do salário, os outros benefícios recebidos do empregador, fato que foi modificado com a reforma trabalhista, com a nova lei, a nova redação do artigo 457 da CLT, em seu § 2º, retiram os benefícios que passam a ter caráter indenizatório. As principais mudanças na Reforma Trabalhista segundo afirma (SALVAN, 2019, p.6) versam sobre: Acordos e divisões coletivas, rescisão por comum acordo, Terceirização, responsabilidade do sócio retirante, home office (teletrabalho), trabalho intermitente, trabalho em regime de tempo parcial, férias, tempo na empresa, jornada de trabalho, remuneração, gravidez, ações na justiça. São essas as principais e significativas mudanças ocorridas, algumas delas traz em seu tor as perdas sofridas pela classe denominada hipossuficiente.

Acordos e convenções coletivas: Segundo (MILITÃO, 2017, p.8) A CLT conceitua a convenção, em seu art. 611, *caput*, da seguinte maneira é um acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, estipulam condições de trabalhos aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, as relações individuais de trabalho. Sendo um importante instrumento social nas relações trabalhistas, na organização das necessidades das empresas e os interesses dos trabalhadores.

Rescisão por comum acordo: é uma nova modalidade de Demissão, que ocorre após entre as partes, empresa e trabalhador.

Além da não mais obrigação do imposto sindical, houve uma redução no tempo dos intervalos intrajornadas mediante negociação coletiva. Segundo mostra (CARRIJO, 2020 – Site: Jornal Contábil)

Segundo a nova regra instituída pela Lei Federal 13.467/17, o intervalo dos colaboradores que possuem uma jornada de mais de 6 horas pode ser reduzido para no mínimo 30 minutos. Antes dela, essa redução só era possível mediante aprovação do Ministério do Trabalho. Mas hoje, pode ser feita desde que também seja acordado mediante acordo ou convenção coletiva. Isso também está previsto no inciso III do art.611-A da CLT, que determina que os acordos e convenções coletivas tenham prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os intervalos para descanso e refeição (CARRIJO, 2020 – Site: Jornal Contábil).

Outro ponto que sofreu modificação foi as férias dos trabalhadores. Antes da reforma trabalhista, a CLT normatizava o direito de o trabalhador usufruir de 30 dias de férias após 12 meses de trabalho. Onde o descanso remunerado poderia ser dividido em até duas frações, desde que uma delas fosse menor do que dez dias corridos (Up Brasil, notícias, 2020). Pós reforma as férias sofreram a seguinte modificação: De acordo com a Reforma Trabalhista, a partir de 11.11.2017 as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado (PANTALEÃO, 2020).

A flexibilidade na jornada diária é um dos pontos que também sofreram alterações. A nova regra determina que a jornada diária pode ser de até 12 horas de trabalho. De acordo com reportagem do site Folha Certa, de 04 de set. 2017, nesse caso, deverá ser seguida por um período de descanso não inferior a 36 horas. O limite semanal de 44 horas fica mantido, assim como as 220 horas/mês.

Outro ponto é o trabalho intermitente, que é aquele trabalho que ocorre de forma esporádica, no entanto o empregado nessa modalidade, tem seus direitos garantidos, deixando apenas de receber o seguro desemprego.

Terceirização: O processo de terceirização consiste em contratar outras empresas para realizar determinados serviços ao invés de contratar o funcionário individualmente, também visto como uma das formas atuais de precarização do trabalho. São muitos pontos que devem ser avaliados, sendo esses positivos, quanto negativos. Seguindo o pensamento de (ALVES, 2017, p.338) A terceirização se configura como dano existencial, pois as relações de trabalho na qual estão inseridos os trabalhadores terceirizados submetem os mesmos a jornadas excessivas, causando abalo físico e psicológico, impedindo-o da fruição do direito ao lazer e ao convívio social. O trabalho terceirizado aumenta a desigualdade e desqualifica a mão de obra, visto que os empregados podem ser aproveitados em outros setores. No processo de terceirização o trabalhador pode ser substituído a qualquer momento e ainda está sujeito à mudança constante de empresas, não há planos de carreira e só o lucro é visado. Ainda pontua (ALVES, 2017, p.338) que com a expansão da terceirização tende-se a aumentar a insatisfação com o trabalho, pois a mesma reforça a corrosão da relação entre o trabalhador e a sua atividade profissional, tornando-a mais

diluída, fazendo com que a sua identidade com o trabalho fique secundarizada, o que dificulta a formação do caráter do trabalho.

Trabalho Home Office, o apelo tecnológico têm crescido nos últimos anos, é claro que diante desse apelo à necessidade de acompanhar esses processos, portanto surge o trabalho home office, para acompanhar as demandas de uma sociedade cada dia mais ligada nas tecnologias da informação e comunicação. (FINCATO, 2018, p.285) Acrescenta-se, ainda, que a reforma trabalhista, no artigo 75-B, quando expõe o que é, para a nova legislação, considerado teletrabalho, cita a utilização de meios de telecomunicação para sua caracterização.

Trabalho intermitente: Nessa toada, o parágrafo 3º do artigo 443 da CLT estabelece que o contrato de trabalho intermitente é caracterizado pela alternância entre períodos de prestação de serviço e outros de inatividade, que não são considerados como tempo à disposição (ROCHA, 2020, p.37). Esse contrato de trabalho permite um regime diferenciado de trabalho, onde o empregado pode prestar serviço para mais de um empregador. Segundo (ZAINAGHI, 2021) no contrato deve constar o valor da hora trabalhada e que essa nunca seja inferior ao salário, com garantia do pagamento, se maior que este, do salário devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função do trabalhador contratado por contrato de trabalho intermitente.

Trabalho em regime de tempo parcial: Antes da Lei nº 13.467/2017, a jornada de trabalho sob o regime de tempo parcial não poderia exceder 25 horas semanais, com a vedação de horas extras. Então veio a Reforma Trabalhista, que na redação do artigo 58-A, caput, da CLT, dispõe que o tempo na pode exceder 30 horas semanais sem horas suplementares ou, ainda, aquele cuja duração não exceda as vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares (SILVA, 2018, p.25). No entanto segundo (VIETRI, 2021) as horas extras no regime de tempo parcial podem ser compensadas na semana seguinte. Ao contrário, devem ser devidamente quitadas na folha de pagamento do mês seguinte, acrescidos os 50% sobre o salário-hora normal.

Acrescenta (JACOMELLI, 2020, p.1) Muitas alterações já ocorreram advindas

de normas de maior escalão como as normas constitucionais e as supralegais, além de passar dos anos as súmulas de tribunais superiores vêm se tornando importantíssimas para o melhor entendimento das normas, por ser um decreto de mais de 60 anos é claro que estaria sujeita a alterações em seus artigos, como a recepção ou não da Constituição vigente em cada período da história.

Portanto a Reforma Trabalhista trouxe imensas mudanças na vida dos trabalhadores e trabalhadoras Brasil afora, a Reforma foi criada com intuito de modernizar as relações de trabalho e atentar para as mudanças reais da sociedade. A presente reforma visava melhorar a economia, no entanto não houve melhorias. A reforma modificou em torno de 77 pontos da legislação, são pontos relacionados ao empregado e ao empregador, outra questão a se avaliar é que uma reforma que tinha como foco principal o aumento dos postos de emprego e significativas melhorias na vida dos trabalhadores, das 77 modificações apenas 7 são favoráveis ao empregado. Daí a insatisfação dos empregados com a aprovação dessa lei.

CAPÍTULO III

4 REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS

Os tempos passaram e muita coisa mudou no cenário do campo do trabalho, alguns postos deixaram de existir, novidades agregadas às novas tecnologias apareceram como também às novas relações no trabalho.

O Projeto de Lei PL 6.787/2016, aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril, modifica cerca de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tratando-se de uma ampla modificação na CLT. Em artigo publicado no site dieese.or.br. Os fundamentos do projeto aprovado na câmara são:

a) revogação do princípio que protege o trabalhador perante o empregador e, segundo o qual, o primeiro é a parte mais fraca na relação de emprego, reduzindo a proteção do Estado aos trabalhadores e aumentando as garantias e a liberdade de ação das empresas nas relações de trabalho; b) redução do poder de negociação e contratação coletiva dos sindicatos, prevendo a possibilidade de realização de acordos individuais - inclusive verbais - para a pactuação de diversos aspectos das relações de trabalho, a não exigência de participação dos sindicatos na homologação de rescisões, o condicionamento da contribuição sindical à prévia concordância dos trabalhadores e a constituição de uma forma de representação dos trabalhadores independente do sindicato; c) autorização para o rebaixamento de direitos previstos em lei, por meio do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em relação a diversos aspectos das relações de trabalho; d) ampliação da participação de contratos atípicos e do trabalho autônomo no conjunto das formas de contratação existentes no mercado de trabalho, dando às empresas mais alternativas de promover ajustes nos custos fixos e; e) forte restrição à atuação e ao poder normativo da Justiça do Trabalho, bem como ao acesso dos trabalhadores ao judiciário trabalhista, criando uma série de condicionantes, limitando a gratuidade e impondo penalidades ao demandante caso perca a ação.

Em resumo, regras e fundamentos que gerem as relações da ordem entre empregadores e trabalhadores, são importantes para um bom relacionamento como também funcionamento do mercado do trabalho, tragam elas benefícios

ou não, são determinantes para regulamentar as relações contratuais entre as partes integrantes. No tocante empresas, a reforma trouxe diversos benefícios em variados aspectos no setor econômico. Podemos citar o final da relação onde a empresa precisava arcar com as despesas jurídicas, caso algum funcionário viesse mover alguma ação contra a mesma. Com as significativas mudanças caso ocorra de algum funcionário mover uma ação contra a empresa e esse não for plausível, o requerente, ou seja, o ex-funcionário terá que arcar com todas as despesas, incluindo os custos advocatícios da própria empresa. Assim muitos erros e irregularidades não serão mais cometidos, culminando na redução de gastos empresariais. Por esse motivo, diminuíram significativamente ações contra empresas.

Considerada como reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assim é a Reforma trabalhista, por meio da respectiva muitas alterações ocorreram e diversos direitos do trabalhadores e trabalhadoras do Brasil, sofreram essas modificações, como já citado no presente trabalho, pontos como jornada de trabalho, férias, pagamentos de horas extras e tantos outros pontos, tais como nova modalidade de trabalho, como o trabalho (Home Office) e o trabalho intermitente. Possibilitando a empresa contratar o colaborador para realizar trabalhos esporádicos, de acordo com a sua demanda.

Portanto, quando o assunto trata-se da reforma trabalhista, vamos falar de mudanças, impactos, medos, incertezas, pois a respectiva mudou não apenas a vida de trabalhadores, como também alterou pontos significativos na vida dos patrões. É importante avaliar que em meio de tantas mudanças e atribulações, encontram-se os trabalhadores que percebe aos poucos sua situação cada vez mais precarizada. Compreende-se por precarização do trabalho, qualquer processo que retire ou diminua direitos e benefícios trabalhistas. A cada alteração mais direitos são castrados, um exemplo que podemos citar é a hora do almoço, onde antes da Reforma Trabalhista se tinha 1 hora e até 2 de almoço, agora pode ser reduzida em até 30 minutos, mediante negociação coletiva.

Para (ARAÚJO e MORAIS, 2017, p.6):

Contudo, a definição, caracterização e postulação de indicadores do que seja trabalho precário ainda é uma tarefa por ser completada no meio acadêmico. Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou os Indicadores de Trabalho Decente, definindo-o como um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas

de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho (ARAÚJO e MORAIS, 2017, p.6).

Garantia de uma vida digna, talvez seja a parte mais dificultosa de todo processo, pois, trabalhadores e trabalhadoras do Brasil afora, todos os dias “nadam contra a maré,” diante de jornadas de trabalho excessivas, remuneração precária e tantos outros obstáculos propostos. As Leis mudam e a vida segue tentando acompanhar as demandas diárias, estamos em um momento onde o ditado popular “matar um leão por dia, para sobreviver” tornou-se o cotidiano para muitos. A mais recente e significativa mudança veio com a Reforma Trabalhista através da Lei n.º 13.467. No entanto, outras Leis mais recentes surgiram para complementar a reforma e esses merecem destaque. O Decreto 10.854/2021, conhecido como Marco Regulatório Trabalhista Infralegal, trouxe um impacto significativo, consolidando mais de 1000 Decretos (CARNEVALE, 2022). Outros pontos de mudanças pode-se levar em conta, esses de fato também trazem algum desconforto a vida do trabalhador, por exemplo as férias pós reforma, essas podem ser parceladas em até três vezes. Para (VIZEU, 2021) as férias podem ser parceladas em até três períodos, sendo que um não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os outros dois não inferior a 5 dias corridos, esse fracionamento depende da concordância do trabalhador, sendo de sua opção escolha. Essa mudança será mais atrativa para aquele trabalhador que deseja afastar-se do trabalho por um curto período. O que se deve levar em contas é a saúde do trabalhador.

A bem da verdade o que se pode afirmar é que tivemos um ano de 2021 bastante intenso, medidas provisórias, decretos e outras tantas simplificações de normas trabalhistas foram tema principal em debates, esse ano experimentaremos um ano político e com toda certeza a pauta se tornará tema principal nos palanques Brasil afora. No entanto a verdade é que o medo e as incertezas povoam as mentes cansadas de uma grande maioria de brasileiros, que estão no mesmo barco, porque não dizer à deriva, muitos a espera de um milagre, diante da realidade nua e crua na qual estão vivendo.

São muitos pontos negativos que a Reforma apresenta, de fato se fôssemos falar sobre cada um minuciosamente de certo teríamos assunto até para 10 trabalhos dessa natureza, no entanto há pontos que trazem um maior desconforto e que alguns já foram abordados dentro do trabalho em foco. Mesmo

diante dos impactos os quais muitos agravaram-se com a pandemia da COVID-19, ainda há os que tenham um olhar positivo sobre a famigerada Reforma Trabalhista. Para Guimarães (2018) entende-se que a Reforma Trabalhista, não retirou direitos, como também não houve a precarização dos direitos. O que realmente aconteceu, foi a flexibilização de determinadas modalidades de contratação, poder de negociação, sendo esse um ponto bem interessante e determinante para manter empregos durante esse período da pandemia, cabendo registrar a modalidade do Home Office regulamentada pela reforma trabalhista.

Em suma, quando falamos em Reforma, vem a mente coisas novas, positivas, boas novidades, algo que vá trazer significativas melhorias ao povo brasileiro, já tão “calejado.” O mais sensato é chamar essa reforma de Contrarreforma, pois ao longo das décadas trabalhadores e trabalhadoras conquistaram direitos e principalmente proteções sociais. Os reflexos da Contrarreforma para a saúde dos trabalhadores serão: aumento do desemprego, e do trabalho precário, aumento dos acidentes de trabalho e das incapacidades provocadas; maior desgaste da saúde com as doenças mentais do trabalho; maior demanda para o SUS; pela precariedade das condições e ambientes de trabalho (LACAZ, 2019). Sobre os discursos de modernizações das relações de trabalho para ajustes atuais do capitalismo e das transformações tecnológicas, trata-se de perverso e destrutivo desmonte de direitos sociais duramente conquistados pelos trabalhadores brasileiros integrantes do sistema que regula as relações entre capital e trabalho sistematizado pela CLT de 1943 (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018, p.7).

4.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho está intrinsecamente ligada às enormes perdas dos direitos primordiais dos trabalhadores e trabalhadoras, tais como jornadas de trabalho exaustivas, a redução salarial, aumento da terceirização, entre outros fatores, que prejudicam as relações laborais, como o desempenho dos trabalhadores. Outro ponto a se observar sobre a precarização do trabalho e esse é muito importante é o fator insegurança da classe que se percebe ameaçada diante das demandas, podemos citar a terceirização do trabalho como

um dos pontos bem latentes quando se fala precarização do trabalho. Para (VASCONCELOS, 2020, p.57). Os indicadores da precarização nos processos de terceirização são incluídas alta rotatividade nos postos de trabalho, um duplo exercício do poder empregatício, assédio moral organizacional, adoecimento ocupacional e fragilização dos mecanismos de organização coletiva e resistência frente ao patronato, a partir da desestruturação da clássica figura do empregador e redução de salários.

Portanto, segundo afirma (SILVA JÚNIOR, 2020, p.125) A terceirização no Brasil, tem como marco inicial as Leis 5645/1970 e 6.019/74 que, tornou legal a prática da terceirização de serviços (transporte, limpeza, custódia etc.) por instituições do setor público, e autorizou a subcontratação de determinados serviços por parte de organizações do ramo financeiro.

Para (ALENCAR, 2017) a tendência do mundo globalizado é a precarização de direitos e dos salários a terceirização é acusada por muitos, pois trabalhadores melhor remunerados e com direitos coletivos conquistados serão trocados por outros terceirizados que, em tese, receberão menores salários e não terão tantos direitos coletivos (pex: adicional de hora extra a 100%, café da manhã, plano de saúde, cesta básica, ticket alimentação, etc.).

Assim aponta Antunes e Druck (2015, p.25) informações levantadas por pesquisas realizadas em todo o país nos últimos 20 anos mostram evidências por unanimidade indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, tanto em investigações de natureza qualitativa, através de estudos de casos, quanto quantitativas, com o uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e do direito do trabalho. Afirma (ALVAREZ, 2017, p.128) Além da flexibilização e a desregulação, a precarização do trabalho também se manifesta mediante a terceirização da força de trabalho.

A reforma trabalhista concretizada pela Lei 13.467/17, trouxe as possibilidades de flexibilizar os direitos do trabalho e trouxe algumas séries de desvantagens e preocupações para quem sobrevive da força do trabalho, pois o trabalhador que precisa arcar com as responsabilidades com sua família termina por se submeter a qualquer tipo de atividade, muitas vezes sem levar em conta as suas particularidades. A vulnerabilidade é a marca principal da informalidade no campo de trabalho, pois esses trabalhadores não tem acesso nem

conhecimento da proteção da Lei do trabalho.

A precarização no trabalho leva a muitos desconcertos, principalmente os físicos e psicológicos. Para (NOVAIS e CARVALHO, 2019, p.94) são inúmeros os prejuízos para o trabalhador e não somente no plano físico e social, como também no psicológico, com adoecimentos como a depressão, estresse, ansiedades, doenças psicossomáticas, síndrome de Burnout, e até mesmo o suicídio. Com o crescente medo do desemprego trabalhadoras e trabalhadores terminam por aceitar as condições de precarização dos empregos, sem mais indagações sobre suas possíveis perdas. Aponta (NUZZI, 2020) na última divulgação de 2020, o país teve acréscimo de 1,7 milhão de desempregados em relação a 2019 (aumento de 13,7%) e venceu a marca de 14 milhões. O total de 14.061 milhões no trimestre encerrado em outubro representa 931 mil em relação a julho (7,1%), sem avaliar o desemprego por desalento² essa marca só aumenta.

É lógico que podemos citar, como um dos pontos que também vai auxiliar na precarização, o desenvolvimento tecnológico, não pelo seu advento, pois esse tem ajudado e muito, mas sim pela a exclusão da mão de obra, pois vem gerando um processo de desemprego muito elevado, conhecido como desemprego estrutural, por mais que as pessoas façam cursos para lidar com as novas tecnologias, sempre haverá aqueles que irão se sobressair e se pensarmos naquelas pessoas que estão há muito tempo fora do mercado de trabalho, como também totalmente desatualizado, a “coisa” ganha ainda mais proporção.

O processo de precarização afeta, porque não dizer a instabilidade dos trabalhadores, onde infelizmente a garantia de trabalho estar correlacionada a perdas de direitos trabalhistas, Trazendo graves consequências. Onde vai gerar um grupo de pessoas de classes que não tem garantia de emprego nem da venda da força de trabalho. O aumento de empregos informais é bem grande se avaliarmos a realidade dos grandes centros, onde em praticamente todas as esquinas temos alguém vendendo alguma coisa para tentar sobreviver, sem garantia de emprego, onde possa gerar uma renda fixa para sua sobrevivência.

As crises econômicas pelas quais o nosso país tem passado e que essas

² quem gostaria de trabalhar, porém não procura emprego por achar que não encontraria. Essa população pode ser desmotivada a ingressar no mercado de trabalho por fatores como idade, qualificação, cenário econômico ou localidade.

aumentam as demissões em massa, e essas demissões ocorrem em prol de um aumento da taxa de lucro, porque não dizer uma medida de segurança para os empresários e todo esse processo culmina na informalidade no campo de trabalho.

Um dos processos de precarização atuais é Uberização, esse modelo possui um estilo mais informal, flexível e por demanda. Para (TERRAGNO; NASCIMENTO, 2020, p.323) em virtude das modernas relações de trabalho desenvolvida pela Uber, trazendo como exemplo, pois elegeram a premissa de serem trabalhos informais, modernos e não presos ao sistema tradicional, ocorre a perda de Direitos sociais e de garantias trabalhistas conquistados pelos trabalhadores historicamente. Se avaliarmos o motorista de uma empresa, por exemplo, esse tem carteira assinada garantias, recebe hora extra, enfim, estar acobertado por vários direitos. Quando se volta o olhar para uberização, pode-se afirmar que é uma flexibilização, mesmo o trabalhador tendo uma certa autonomia em seu campo laboral, no entanto as relações são precarizadas, basta lembrar das intensas jornadas de trabalho. Esses trabalhadores de aplicativos fazem jornadas exaustivas de mais de 12 horas, sem nenhuma garantia de seus direitos trabalhistas e ainda são penalizados pelos atrasos. Talvez por outro prisma, avalia-se mais liberdade na hora de trabalhar, mas será que essa liberdade vale a pena mesmo? Pois com tantas horas trabalhadas de certo a curto ou a longo prazo esse trabalhador venha sofrer severas consequências na sua saúde física e psicológica, principalmente na realidade dos grandes centros. Se essa questão for bem avaliada, pode-se perceber que é um trabalho em condições análogas à escravidão, sem direitos e sem qualidade de vida garantida. Portanto por outra vertente, estamos sim, vivendo um momento de extrema precarização.

De uma maneira bem facilitadora de compreender a precarização está correlacionada a uma situação onde os trabalhadores vão perdendo seus direitos, a brusca diminuição dos direitos trabalhistas pelas classes dominantes, em busca de maiores lucros e um aumento crescente dos trabalhos informais. Precarizar é trabalhar com menos garantias de direitos.

É importante lembrar que com a crise existente no Brasil, que agravou-se por conta da pandemia da COVID-19, também houve agravamento nas relações de trabalho, muitos postos de trabalho fechados e o crescente aumento da

informalidade para driblar o desemprego crescente. O que se pode avaliar é que quanto mais pessoas trabalhando na informalidade, menos contribuições para previdência. Para a advogada especialista em Direito do Trabalho e sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados, Cíntia Fernandes, em entrevista a revista Exame, esclarece que após quatro anos da reforma confirma-se a incompatibilidade do discurso sobre o aumento da empregabilidade mediante a supressão de direitos.

O que se pode perceber diante de tantos demandas é que caminhamos cada dia mais a passos largos para uma sociedade cada dia mais injusta e castradora, principalmente dos direitos fundamentais de uma vida digna e decente. Na visão de muitos especialistas a reformas representou um grande retrocesso para a classe trabalhadora, já tão massacrada, de certo que os interesses por traz das mudanças foram puramente empresariais. É importante estarmos cientes das novas regras, para que assim se possa compreender como essa impactou nas vidas de milhões de brasileiros principalmente no tocante campo de trabalho. Não se poderia esquecer de pontuar que uma “novidade” que a reforma trouxe é a livre negociação entre empregado e empregador, um advento para as relações de trabalho.

4.2 GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA NA PERSPECTIVA DO PORTAL DE NOTÍCIAS G1.

A geração de emprego e renda, há muito tempo que toma conta dos grandes e fervorosos debates, no entanto ainda é um dos grandes problemas enfrentados pelo povo Brasileiro, que sofre a cada dia mais e mais com o desemprego crescente e tantas outras mazelas que afetam as classes menos favorecidas.

Uma das grandes promessas da reforma trabalhista era que com o advento da mesma a geração de emprego e renda aumentaria, como também melhorias significativas nas condições de trabalho, onde de certo culminaria com o efetivo aumento da renda dos brasileiros. No entanto o que se percebe, pós mais de 4 anos da reforma é que nada disso aconteceu, a bem da verdade, a mesma reduziu a renda de uma boa parcela dos brasileiros, não gerou os chamados novos empregos e ainda aumentou a precarização do trabalho. Segundo

(GUIMARÃES, 2018) ao longo desse período, as previsões catastróficas de especialistas confirmaram-se e como previsto, retirou direitos fundamentais dos brasileiros agravando a crise do emprego e renda. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre cerca de 11,949 milhões de brasileiros estão desempregados.

Na reportagem do site G1 traz em seu teor as principais mudanças pós reforma e seus reais impactos. A promessa era de que a reforma trabalhista gerasse empregos formais, no entanto pós três anos com saldo negativo, o país voltou a criar vagas com carteira assinada em 2018 e 2019, mas relativamente abaixo do volume dos anos anteriores à crise econômica. Por causa da pandemia, foram fechadas quase 560 mil vagas até setembro (CAVALLINI, 2020).

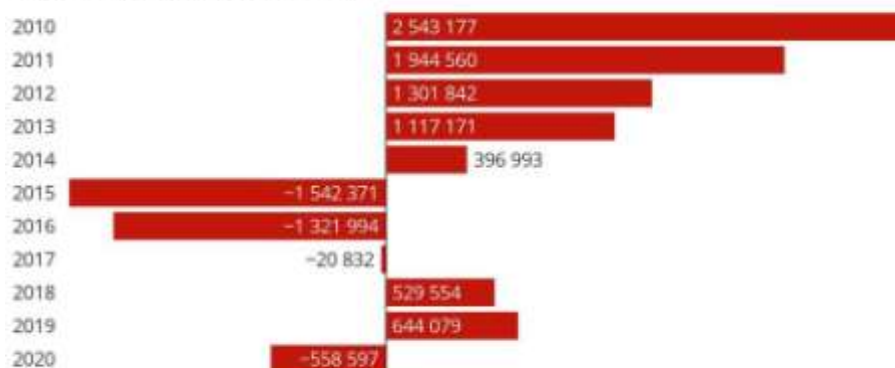


Gráfico1: fonte G1, 2021

Como é possível se verificar o gráfico 1 no portal de notícias G1, que utilizou dados do IBGE, é mostrado na reportagem publicada em 26/02/2021 que no pós reforma não ocorreu aumento do emprego como o previsto. Se observar o gráfico mesmo nos anos pré pandemia as 2012,2013,2014,2015 e 2016 as taxas de desemprego foram menores do que no ano de 2017 e pós 2017, pelas expectativas nos anos de 2018 e 2019 (antes da pandemia que se iniciou em 31 de dezembro de 2019) as taxas de desemprego deveriam ser menores e não foram.

Vagas criadas no país ano a ano

* Dados de 2020 vão até setembro



Ministério da Economia

Gráfico 2: fonte G1, 2020

O que se pode avaliar do gráfico 2 é que houve uma queda significativa na geração de empregos e segundo as informações do site, de acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), nos períodos que correspondem entre novembro de 2017 e setembro de 2020, foram gerados 286,5 mil postos de trabalho, bem abaixo da previsão do governo anterior, de gerar mais de 6 milhões de empregos no país.

O que se pode realmente avaliar com a reforma é que a maioria dos trabalhadores brasileiros passaram a viver sob condições precárias, direitos basais como férias, previdência social, licença maternidade, foram perdidos ou modificados, prejudicando e dificultando o acesso aos mesmos, também perderam significativamente o poder de compra e principalmente garantias no trabalho.

Afirma: (JUNIOR, 2018):

É correto afirmar, portanto, que a Lei 13.467/2017 apresenta-se claramente como instrumento a serviço dos interesses dos empregadores e resultará em maior lucratividade e aumento significativos de seus rendimentos, a exemplo dos novos modelos de contratos de trabalho, prestação de serviços por pessoa jurídica, a não integração ao salários de benefícios, trabalho em condições insalubres para gestantes, fim das horas in itinere, revogação de regras sobre a jornada de trabalho, dispensa das homologações pelos sindicatos, dentre outras que ferem princípios como da razoabilidade, lealdade e transparência (JUNIOR, 2018).

Uma das promessas da reforma trabalhista foi a geração de emprego e

consequentemente mais renda, outro ponto seria a criação de novos postos de empregos, empregos formais, no entanto ao que se percebe nada disso aconteceu e o aumento da informalidade é crescente. A reforma trabalhista que foi aprovada no ano de 2017, trouxeram dúvidas e muito debate acerca das mudanças promovidas que de certo não agradaram a grande massa de trabalhadores brasileiros, Como a (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho, foi criada principalmente com o intuito de proteger o trabalhador, suas alterações vão em desencontro com o princípio da proteção através da retirada abrupta de direitos.

5 CONCLUSÃO

Ao longo do tempo o Brasil passou por muitas mudanças e reformas e todas essas trouxeram de certa forma novas vivências ao povo Brasileiro. Onde uma das primeiras e significativas mudança ocorreu no Governo de Dom Pedro II no ano de 1889, que culminou na Proclamação da Republica. O Brasil é reconhecido pela necessidade de fazer reformas de gerir modificações na vida das pessoas, esse é um assunto recorrente a cada novo governo, modifica-se as coisas com o pretexto de trazer melhorias a vida do povo, mas infelizmente não é isso que ocorre. O que percebe-se é que essa não é uma grande novidade e que na verdade é algo bem antigo.

O presente trabalho de conclusão de curso que trouxe o título Reforma Trabalhista: E Quais As Suas Principais Consequências e Os Impactos Na Sociedade. Fez um apanhado geral sobre o mundo do trabalho e suas novidades, como também fala das garantias e perdas durante todo esse processo que teve seu início no ano de 2017, com a aprovação da presente Reforma Trabalhista. Na introdução falou-se sobre a palavra reforma em seu significado mais amplo, avaliando que quando fala-se em reforma é algo novo e bom que estar para acontecer, no entanto para muitos brasileiros esses só puderam sentir o sabor amargo das perdas de direitos, disfarçadas em benfeitorias. Há muitas dúvidas que ainda permeiam sobre a respectiva, pontos, como salário e remuneração, férias, o advento do Home Office e outros, todos

foram observados e escritos de uma forma facilitadora para quem possa ter acesso futuramente a esse trabalho, possa ter a noção da importância do assunto que trata o respectivo.

Os títulos e subtítulos trazem uma ideia basal de como as coisas aconteceram e vem acontecendo, como a Reforma impactou a vida de tantos trabalhadores e trabalhadoras e como futuramente essas mudanças poderão afetar a vida das pessoas de um modo geral.

O que se tem percebido entretanto que a reforma trabalhista em linhas gerais não cumpriu com o que prometeu, de fato a respectiva trouxe muitos privilégios para quem o já tinha de sobra, que são os empresários, empregadores para os empregados que é a parte hipossuficiente da relação, esse não pode comemorar muita coisa.

Mas para além de tudo temos que observar de forma ampla que o Direito do Trabalho, que a reforma de 2017, que as decisões judiciais prolatadas a partir da lei 13.467 que virão se tornar precedentes no futuro têm que levar em consideração os princípios do Direito do Trabalho, uma vez que são eles que norteia o sentido e as bases para uma justa e equilibrada relação laboral.

REFERÊNCIAS

2017. BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2017/2017_07/lei13467-2017.html>.

ALENCAR, Marcos. **Qual o significado da precarização do trabalho?**. [S. l.], 4 abr. 2017. Disponível em: <https://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/04/qual-o-significado-da-precariozacao-do-trabalho/>. Acesso em: 18 abr. 2022.

ALVAREZ, Luis Francisco Abreu. O marco normativo da precarização do trabalho no Brasil:: entre a contenção e a permissão. **Faces de Clio**, v. 3, n. 6, p. 126-150, 2017.

ALVES, Giovanni. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 15, p. 337-339, 2017.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

BATISTA, Quely Tinôco. A REFORMA TRABALHISTA E AS MUDANÇAS REFERENTES À NATUREZA SALARIAL DAS VERBAS TRABALHISTAS. **Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso**, 2019.
BELMONTE, Alexandre Agra. Reforma Trabalhista e Novos Rumos da Negociação Coletiva. **HANNAH ARENDT**, 2019.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. A reforma trabalhista brasileira na dinâmica da economia e seus impactos na regulação pública do trabalho: em diálogo comparado com a reforma em andamento na Argentina. **Século XXI: Revista de Ciências Sociais**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 477–518, 2018. DOI: 10.5902/2236672536152. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/36152>. Acesso em: 2 maio. 2022.

BRITO, Jéssica da Silva et al. **Consolidação das Leis do Trabalho: olhares sobre a questão legislativa laboral no Brasil**. 2018.
CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher:**

aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. Léa Elisa Silingowski Calil, 2000.

CARNEVALE, Bruna. **Decreto 10.854: Veja o que muda com o Marco regulatório trabalhista infralegal.** [S. l.]: Constance Laux, 11 mar. 2022. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/decreto-10854-o-que-muda/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CARRIJO, Wesley. **CLT: Saiba o que diz a lei a respeito do trabalho noturno.** [S. l.]: My Work, 10 set. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/clt-saiba-o-que-diz-a-lei-a-respeito-do-trabalho-noturno/#.Ym82TNpKjIU>. Acesso em: 5 abr. 2022.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **A nova regulamentação das gorjetas. A nova regulamentação das gorjetas**, 2019.

CAVALLINI, Marta. **Reforma trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos.** [S. l.], 11 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reforma-trabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CÊGA, Anderson; GUILHERME, Tavares. História do Direito do Trabalho. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito, Ano I–Número.**

CHIAPPA, Michelle. **Direito Garantido: primazia da realidade.** Brasília, 15 jul. 2019. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-primazia-da-realidade/exclusive#:~:text=REP%C3%93RTER%20%2D%20O%20chamado%20Princ%C3%ADpio%20da,que%20est%C3%A1%20formalizado%20no%20contrato. Acesso em: 20 jun. 2022.

CONRADO, Anderson. **Direito Garantido: irrenunciabilidade de direitos.** Brasília, 22 jul. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-irrenunciabilidade-de-direitos#:~:text=A%20irrenunciabilidade%20de%20direitos%20%C3%A9,como%20as%20f%C3%A9rias%2C%20por%20exemplo>. Acesso em: 20 jun. 2022.

COSTA, Silas Flávio. **Abordagens a respeito da jornada de trabalho à luz da CLT e da Lei 13.467/2017.** Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar, Maringá – PR, 2017. Acesso em: 10 de maio de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTR, 2017.

FERNANDES, Aline. **Contribuição sindical: entenda como ficou após a reforma trabalhista e sua importância!**. [S. l.], 28 jul. 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/contribuicao-sindical/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

FERNANDES, Rayane. **JUSTA CAUSA**: Trabalhador não deve assumir o risco do empresário, diz procurador-geral. Brasília, 6 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-06/entrevista-jose-lima-ramos-pereira-procurador-geral-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2022.

FINCATO, D. P.; DE ANDRADE, A. S. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 281–300, 2018. DOI: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v9i2.22123. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/22123>. Acesso em: 30 mar. 2022.

FURTADO, Marcelo. **Imposto sindical: quais foram as principais mudanças?**. [S. l.], 12 mar. 2018. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/imposto-sindical-quais-foram-as-principais-mudancas/>. Acesso em: 14 jun. 2022.

GOES, Severino; FERNANDES, Rayane. **Não aceitaremos diminuir a Justiça do Trabalho, diz novo presidente do TST**. Brasília, 27 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-27/entrevista-emmanoel-pereira-presidente-tst>. Acesso em: 16 abr. 2022.

GRANDCHAMP, Leonardo. **Imposto Sindical: Entenda as mudanças após a reforma**. [S. l.], 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/imposto-sindical-entenda-as-mudancas-apos-a-reforma/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

GUIMARÃES, Juca. **Reforma trabalhista reduziu renda, não gerou emprego e precarizou trabalho**: Meta de Temer era abrir 2 milhões de vagas após redução dos direitos: não chegou nem a um quarto do previsto. [S. l.]: Diego Sartorato e Daniela Stefano, 11 nov. 2018. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2018/11/11/reforma-trabalhista-reduziu-renda-nao-gerou-emprego-e-precariou-trabalho>. Acesso em: 15 jun. 2022.

JACOMELLI, Wellinton. PRINCIPAIS ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA. Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste, v. 5, p. e24508-e24508, 2020.

MASSARO, Rubens Luiz Schmidt Rodrigues. **Sobre o Direito do Trabalho depois da reforma trabalhista e da pandemia.** [S. l.], 9 mar. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-09/massaro-direito-trabalho-pos-reforma-pos-pandemia>. Acesso em: 11 abr. 2022.

MILITÃO, SHAYNA AKEL. OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA LEI.

MOURA, Barbara. **Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho.** [S. l.], 24 mar. 2015. Disponível em: <https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protexao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 14 jun. 2022.

NACIONAL JORNAL, **Taxa de desemprego no Brasil bate novo recorde em 2020.** Jornal Nacional, [S. l.], 26 fev. 2021. Disponível em <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/02/26/taxa-de-desemprego-no-brasil-bate-novo-recorde-em-2020.ghtml>. Acesso em: 15 jun. 2022.

NOVAES, Milena Machado Mendes; DE CARVALHO, Ana Barreiros. As implicações da precarização do trabalho no novo contexto social e organizacional. **Revista Valore**, v. 4, p. 90-102, 2019.

NUZZI, Victor. **Brasil fecha 2020 com 14 milhões de desempregados.** [S. l.], 29 dez. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/12/29/brasil-fecha-2020-com-14-milhoes-de-desempregados>. Acesso em: 20 jun. 2022.

OLIVEIRA, Larissa Carlos de. **O empregado hipersuficiente na reforma trabalhista e a (in)constitucionalidade na aplicação dos princípios que idealizam o direito do trabalho.** [S. l.], 22 jun. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83437/o-empregado-hipersuficiente-na-reforma-trabalhista-e-a-in-constitucionalidade-na-aplicacao-dos-principios-que-idealizam-o-direito-do-trabalho>. Acesso em: 20 jun. 2022.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **FÉRIAS ANUAIS - REFORMA TRABALHISTA NÃO EXIGE EXCEPCIONALIDADE NO PARCELAMENTO.** [S. l.], 13 out. 2020. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias-anuais-reforma-trabalhista.htm#:~:text=corridos%2C%20cada%20um.-,%22,que%20haja%20concord%C3%A2ncia%20do%20empregado>. Acesso

em: 15 jun. 2022.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, v. 23, p. 132-142, 2020.

PEREIRA, Vinícius Guimarães Mendes. **Ministro do TST compara reforma trabalhista a "servidão voluntária"**: Maurício Godinho Delgado afirma que leis propostas "rebaixam patamar civilizatório".. [S. l.], 13 jul. 2017. Disponível em: <https://viniciusgmp.jusbrasil.com.br/noticias/474381079/ministro-do-tst-compara-reforma-trabalhista-a-servidao-voluntaria>. Acesso em: 15 jun. 2022.

PINHEIRO, P. S. O Direito do Trabalho ao Longo da História: Dealbar e Evolução de um Novo Ramo do Direito. **Review of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas**, [S. l.], n. 8, p. 271–301, 2006. DOI: 10.26537/rebules.v0i8.852. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/view/852>. Acesso em: 19 mar. 2022.

PINTO , Marcio Moreno. **O caráter universal do direito do trabalho**. [S. l.], 28 fev. 2014. Disponível em: <https://marciomorena.jusbrasil.com.br/artigos/121944026/o-carater-universal-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 15 jun. 2022.

REFORMA TRABALHISTA **Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical**. dieese.org.br, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhistaSintese.pdf>. 30 de mar. 2022.

ROCHA, da Cláudio Janotti; MELO, Francisco Matheus Alves. A Reforma Trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas, 2020. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 34-61.

SALVAN, Talita Marcon Dela Vedova. Reforma trabalhista: implicações da nova legislação no mercado de trabalho. **Gestão de Cooperativas de crédito- Unisul Virtual**, 2019.

SCHILLING, Rafael Kushida. **A ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO**. [S. l.], 19 jul. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75467/a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SENADO, Agência. **Rescisão de contrato de trabalho sem sindicato fragiliza empregado, aponta debate** Fonte: Agência Senado. Brasília, 22 fev. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/22/rescisao-de-contrato-de-trabalho-sem-sindicato-fragiliza-empregado-aponta-debate>. Acesso em: 11 abr. 2022.

SILVA, Gabriel de Oliveira et al. A ampliação da jornada de trabalho a tempo parcial, com advento da reforma trabalhista, à luz do princípio da vedação do retrocesso social. 2018.

TERRAGNO, Pedro Custódio; NASCIMENTO, Andrele. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. **Res Severa Verum Gaudium**, v. 5, n. 1, 2020.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. O racional e o razoável: Aristóteles e o trabalho hoje. **Cadernos Ebape. br**, v. 1, n. 1, p. 01-11, 2003.
TRABALHISTA, Reforma. **Ponto e jornada de trabalho na reforma trabalhista: o que muda?**. [S. l.], 4 set. 2017. Disponível em: <https://folhacerta.com/jornada-trabalho-reforma-trabalhista/#:~:text=A%20nova%20regra%20determina%20que,como%20as%2022%20horas%2Fm%C3%AAs>. Acesso em: 20 jun. 2022.

VARGAS, Luiz Alberto et al. Setenta anos da CLT: a atualidade do direito social no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, 2013, p. 232, 2013.

VASCONCELOS, Tom. A terceirização no setor público: o papel do instrumento fiscalizatório face à precarização do trabalho. **Laborare**, v. 3, n. 4, p. 55-71, 2020.

VIETRI, Alessandro. **Contrato de trabalho part time (regime de tempo parcial) com jornada reduzida**. [S. l.], 7 jun. 2021. Disponível em: <https://pizaadvogados.com.br/contrato-de-trabalho-part-time-regime-de-tempo-parcial-com-jornada-reduzida/#:~:text=Portanto%2C%20as%20horas%20extras%20neste,%25%20sobre%20o%20sal%C3%A1rio%2Dhora>. Acesso em: 20 jun. 2022.

VIZEU, Márcia. **Como ficaram as Férias com a Reforma Trabalhista?**. [S. l.], 5 out. 2021. Disponível em: <https://direitoreal.com.br/artigos/ferias-com-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 6 abr. 2022.

XAVIER, Getulio. **A reforma trabalhista completa 4 anos sem cumprir suas promessas... Leia mais em <https://www.cartacapital.com.br/economia/a-reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-cumprir-suas-promessas/>. O conteúdo de CartaCapital está protegido pela legislação brasileira sobre direito autoral. Essa defesa é necessária para manter o jornalismo corajoso e transparente de CartaCapital vivo e acessível a todos.** [S. /], 13 jul. 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/a-reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-cumprir-suas-promessas/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **O trabalho intermitente e o medo do novo.** [S. /], 26 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-26/domingos-zainaghi-trabalho-intermitente-medo>. Acesso em: 8 mar. 2022.