

**DIREITO DO TRABALHO: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA LEI nº
13.467/2017**

Luana Maria de Freitas Lacerda¹
Mayara Abadia Delfino dos Anjos²

RESUMO: As modificações advindas da reforma prometem impactar principalmente as relações trabalhistas nas mais diversas áreas. A Lei 13.467/2017 altera diversos pontos da CLT e traz mudanças significativas que afetam as relações trabalhistas como um todo. Diante deste contexto, o presente artigo se propôs a analisar quais os impactos que a reforma trabalhista está trazendo para a população em geral, bem como, fazer um breve resumo sobre a história do direito do trabalho no Brasil e os pontos positivos e negativos dessa nova lei, bem como seus impactos no mercado de trabalho. Para alcance desses objetivos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, qualitativa e exploratória, por meio de livros, artigos científicos e leis. Como resultados, pode-se perceber que a reforma trabalhista alterou significativamente alguns conceitos e princípios base do Direito do Trabalho. Visto que o intuito era melhorar as relações trabalhistas e reduzir a participação do Estado nas relações de trabalho. Com base nas informações obtidas por meio desse estudo, vê-se que as mudanças beneficiam mais os empregadores do que os empregados, confirmados pelos dados onde no ano de 2017 diminuiu o número de empresas com empregados formais e pelo grande aumento no índice do desemprego no primeiro trimestre de 2018.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista; Direito do Trabalho; Lei 13.467/2017.

ABSTRACT: The changes resulting from the reform promise to impact mainly the labor relations in the most diverse areas. Law 13.467 / 2017 changes several points of the CLT and brings about significant changes that affect labor relations as a whole. In this context, the present article aims to analyze the impacts that the labor reform is bringing to the population in general, as well as to give a brief summary on the history of labor law in Brazil and the positive and negative aspects of this new law, as well as its impacts on the labor market. To reach these objectives, a qualitative and exploratory bibliographical research was carried out, through books, scientific articles and laws. As a result, it can be seen that the labor reform has significantly altered some concepts and basic principles of Labor Law. Since the intention was to improve labor relations and reduce state participation in labor relations. Based on the information obtained through this study, it is seen that the changes benefit employers more than employees, confirmed by data where in 2017 the number of companies with formal employees decreased and the large increase in the unemployment rate in the first quarter of 2018.

KEYWORDS: Labor Reform; Labor Law; Law 13,467 / 2017.

1 INTRODUÇÃO

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP.

✉luanafreitas19@hotmail.com.

² Professora orientadora. Mestre em Tecnologias, Comunicação e Educação. Graduada em Administração.

✉mayaradelfino@hotmail.com

O surgimento das leis trabalhista se deu pelo fato em que houve necessidades de fiscalização do governo com relação entre o empregado e patrão, pois anteriormente não havia uma fiscalização para proteção dos direitos trabalhistas.

É inegável o papel do setor jurídico na dinâmica mutável da sociedade onde, mesmo com seus costumes e culturas, as transformações são constantes, principalmente em se tratando de política e economia.

A Reforma Trabalhista até o ano de 2017 sofreu pequenas alterações. Contudo com a entrada do governo de Michel Temer, viu-se a necessidade de mudanças, utilizando-se de argumentos como "modernizar" uma legislação "anacrônica", a ideia é priorizar a relação e negociação entre patrões e empregados com o objetivo de tornar a economia mais dinâmica e beneficiar a retomada dos empregos, como foi vastamente propagado pelos veículos de imprensa.

Desde 2016 passando por todos os trâmites na Câmara dos Deputados e pelo Senado, a Reforma Trabalhista no Brasil entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, tornando-se uma das mudanças mais significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela lei Nº 13.467 de 2017 e pela medida provisória 808. O projeto de lei foi sugerido pelo Presidente da República, Michel Temer, e a o tema divide julgamentos em vários âmbitos, jurídicos, sindicais e ainda é pouco compreendida pela classe trabalhista.

O Brasil tem passado por grandes escândalos e transformações políticas e econômicas nos últimos anos, da mesma forma como quando a CLT foi consolidada em 1939. A atualidade exige mudanças de perspectivas e as novas dinâmicas de trabalho também. Contudo, é indispensável que se faça uma avaliação de um ponto de vista mais realista da Reforma Trabalhista. O objetivo principal da CLT é garantir direitos, mas que ainda nem sempre é resguardada, a reforma trabalhista apresenta alterações que, em partes, beneficia mais o empregador do que o empregado, recuando anos de desenvolvimento e história, sobretudo no que se refere aos trabalhadores de baixa renda. Por outro lado, a reforma, também propicia novas relações de trabalho, seguindo o avanço e certificando novos formatos.

Diante do exposto acima e da importância das leis trabalhistas tanto para o empregado quanto para o empregador, o presente estudo visa responder ao seguinte problema de pesquisa: **quais os impactos que a reforma trabalhista está trazendo para a população em geral?**

Dessa forma, a presente pesquisa tem como objetivo principal: apresentar os pontos positivos e negativos, bem como os impactos trazidos pela "Reforma Trabalhista". Como

objetivos específicos, fazer um breve resumo sobre a história do direito do trabalho no Brasil, demonstrar as características do mercado de trabalho atual e a postura do Brasil frente à reforma trabalhista; as características da Lei nº 13.467/2017; e os pontos positivos e negativos dessa nova lei, bem como seus impactos no mercado de trabalho.

Para atender os objetivos específicos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, qualitativa e exploratória, por meio de livros, artigos científicos e leis. Tal método teve uma contribuição muito importante para a construção de hipótese e aprimoramento de novas ideias.

O estudo se justifica devido à importância do trabalho tanto para o país quanto para a vivência em sociedade, e traz esclarecimentos sobre as novas condições de trabalho exposta pela lei estabelecida no ano de 2017. Assim, o presente estudo busca fazer uma análise de como se encontram os trabalhadores atualmente em decorrência das mudanças legislativas. Como contribuições espera-se que o presente estudo, traga uma visão mais clara aos trabalhadores sobre as principais características e mudanças da Lei nº 13.467/2017 de maneira esclarecer seus direitos conforme a legislação. E que sirva como base para o desenvolvimento de outras pesquisas, bem como para consulta e leitura as partes interessadas no tema em questão.

O trabalho está estruturado em 5 (cinco) seções, sendo que a primeira se trata dessa introdução que se trata das motivações e objetivos da presente pesquisa. A segunda seção é a revisão bibliográfica apontando conceitos sobre o direito do trabalho e temas afins. Na terceira seção, é relatada os métodos utilizados no desenvolvimento desse estudo. Na quarta seção, são demonstrados os resultados obtidos, que são os pontos positivos e negativos, bem como o impacto da lei. E na quinta e última seção são encontrados as considerações finais em relação ao presente trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Breve Resumo Sobre o Direito do Trabalho no Brasil

O ponto inicial da história do Direito do Trabalho no Brasil é o processo de abolição a escravatura.

“[...]ela pode ser tomada com marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação

pela prática social da fórmula então revolucionária da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia.” (Delgado, 2011, p. 18).

Para Delgado (2011), foi no instante da abolição da escravatura, que determinou a possibilidade ou não do aparecimento de um Direito Laboral, sabendo que no período anterior a este marco, não existia trabalhadores livres em número grande o suficiente para exigir proteção jurídica em sua ocupação.

De acordo com Júnior (2015), após essa passagem da história, o direito trabalhista torna-se logo importante, podendo dividir em três fases principais conforme o autor.

Logo se pode dividir a história do direito trabalhista brasileiro em três fases distintas: a primeira, que vai da independência até a abolição da escravatura, período em que, como já supracitado, não houve a possibilidade prática de surgimento do direito laboral haja vista a falta de material humano proletário. Nesta fase, deve-se destacar a existência de uma incipiente massa de trabalhadores livres, trabalhadores estes que infelizmente não encontravam trabalho tão facilmente em uma sociedade tão patriarcal. Somente esse quadro começando a mudar, quando da entrada maciça de imigrantes europeus com fins a trabalhar nas fazendas de café, produto este que o Brasil produzia em larga escala na época. A Segunda vai da abolição até 1930. Nessa fase, têm-se manifestações esparsas e desconexas, tendo como exceção a greve geral de 1917, a qual angariou milhares de trabalhadores inspirados principalmente nos ideais anarco-sindicalistas trazidos por imigrantes europeus que vieram trabalhar no café brasileiro. Além de claro, como já citado anteriormente, a questão da abolição. A última fase, que vai desde os anos 30 até os dias atuais, é marcada pela intervenção massiva do Estado no esqueleto de tutelar com maior vigor os direitos em tela. Tutela essa, baseada no corporativismo italiano, que tem interesses que vão além da simples defesa dos direitos laborais, e transpassam a motivos de manutenção de status quo, apaziguamento da classe operária, dirigismo sindical, entre outros maniqueísmos de dirigentes autoritários (JUNIOR, 2015, p. 04).

Nessa parte da história, destaca-se a concretização da Justiça do Trabalho e a concepção da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – que reuniu e ampliou leis, as quais antes se encontravam não fundamentadas e eram de direito apenas de algumas classes trabalhadoras específicas. Sobre a CLT é importante se fazer um retrospecto à Revolução de Trinta, que foi quando o governo das oligarquias no Brasil foi banido e Getúlio Vargas assumiu a presidência brasileira (CASSAR, 2010).

Em meio o governo transitório imposto pela Revolução de Trinta, foi anunciado o Decreto 19.770 de 19/03/1931, cujo art. 10 revela:

Além do que dispõe o art. 7º, é facultado aos sindicatos de patrões, de empregados e de operários celebrar, entre si, acordos e convenções para defesa e garantia de interesses recíprocos, devendo ser tais acordos e convenções, antes de sua execução, ratificados pelo Ministério Público, Indústria e Comércio.

De acordo com Cassar (2010), com o intuito de possuir o domínio sobre a classe operária, o novo governo forçou os sindicatos a se submeterem ao Ministério Público, que dava alvará de funcionamento apenas para sindicatos que tivessem sua administração ou diretoria admitida pelo governo – o imposto para a custeamento do sindicato só era afixado àqueles autorizados; além disso, o governo continha as manifestações operárias, deportava estrangeiros, prendia líderes de sindicatos que queriam manter sua autonomia e detinha o poder de fechá-los. “Fica-se claro que nas negociações entre patrões e empregados conduzidas pelo Ministério Público prevaleciam às decisões que interessavam mais ao capital que ao trabalho; reflexo do Estado Novo e de seu caráter corporativista e autoritário” (JUNIOR, 2015, p. 07).

Visando diminuir a luta operária se tornou lei federal o dia de repouso semanal, a jornada de trabalho de 8 horas, férias anuais remuneradas e a proibição do trabalho dos menores de 14 anos. Apesar das conquistas vistas hoje, no período mal saíram do papel, uma vez que os operários não podiam fazer greves ou manifestações. Essa política alcançou o seu auge com a declaração do salário mínimo e a criação da CLT. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), apesar de ser uma compilação das leis trabalhistas consentidas desde o início do século XX, foi exposta à população como consequência do empenho de Vargas em prol das classes trabalhadoras; na verdade, Vargas retira do movimento operário a sua habilidade de mobilização ao concretizar a CLT (JUNIOR, 2015).

Conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 24ª Região, 1º de maio 1943 foi aprovada a Consolidação das leis do Trabalho (CLT) com a Lei 5.452, pelo presidente Getúlio Vargas e tal aprovação tem como objetivo a regularidade das normas trabalhistas garantindo e assegurando assim os direitos e deveres dos trabalhadores. E tendo como um documento a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) que até hoje é utilizado pelo empregador, agregando assim benefícios para os trabalhadores. Portanto com tal regulamentação passou a ter uma normalização entre empregado e empregador.

A CLT foi implantada para garantir os direitos dos trabalhadores, estabelecer um salário mínimo, dar uma estabilidade de vida para os trabalhadores, onde eles poderiam ter uma seguridade social, caso algum tiver acidente de trabalho e não mais conseguir trabalhar, ter uma lei onde garantia sua sobrevivência. Deu-se o direito de aposentadoria, afastamentos e com isso

surgiu justiça do trabalho onde obrigava todos a cumprir a lei, se não haveria punição (SINPRO, 2013).

2.2 Aspectos Atuais do Mercado de Trabalho

Para muitos estudiosos, o Direito do Trabalho não é um direito de todos, mas apenas para aqueles que possuem algum vínculo empregatício (trabalho). Segundo Junior (2015), tal afirmativa relaciona-se ao fato de que todo dia se constata um avanço da informalidade, precarização e diminuição dos postos de trabalho, e desemprego, que por diversas vezes levam a exclusão social do indivíduo, visto que a ausência de emprego e sua permanência ocasionam a perda de cidadania em devido à falta de interação social; culminando com a perda do direito. “Pode-se dizer, então, que no Brasil, tal exclusão se dá pela pobreza e sua ampliação, decorrente ainda das diferenças regionais, da cor de pele, por gênero e falta de escolaridade” (JUNIOR, 2015, p. 07).

De acordo com Martins (2015), outro fator que também auxilia na exclusão do indivíduo em sociedade é a falta de emprego formal, resultado da liberalização comercial e de fatores condicionantes que levam as empresas e organizações a demitir seus funcionários, uma vez que seus concorrentes na maioria das vezes atuam na informalidade ou possuem fornecedores e subcontratantes que trabalham de maneira informal. Na procura econômica pela redução dos custos, vê-se o uso por parte das empresas a contratação de organizações ou pessoas que prestam trabalho temporário, de maneira a beneficiar as empresas, contudo tais fatos também responsáveis pela diminuição da renda do trabalhador; o que configura mais um "empurrão" no declínio social indo em direção à exclusão desses indivíduos (MARTINS, 2015).

Para Cassar (2010), esse alto índice de informalidade e falta de emprego que o ser humano vivencia atualmente, é um fenômeno resultante do processo de globalização, aonde os interesses principais vêm dos grandes monopólios, e estes estão conectados ao mundo por meio de técnicas de informação internacional. Dessa forma, para o autor, tudo gira em torno do grande capital, e, por conseguinte, vislumbra-se uma concentração e uma extensão do mercado do trabalho.

De acordo com Junior (2015):

“Ao lado desse trabalho, fruto dos preceitos do neoliberalismo, encontramos outra vertente, uma forma alternativa de trabalho que tem como base a solidariedade e a distribuição participativa dos lucros; muitas vezes criando uma própria "moeda de troca" para reger esse

corporativismo. Essas cooperativas, formam-se de maneira popular e independentemente dos monopólios e do grande capital, configurando verdadeiras empresas de sobrevivência. Por fim, vale dizer que esse movimento busca melhorias para a vida dos excluídos, fazendo nascer um mínimo de dignidade entre eles e com a sociedade "oficial" (JUNIOR, 2015, p.08).

Nascimento (2014) afirma que diante do mercado atual as tendências são priorizar a lei do mais forte, que de maneira geral estão sempre ligadas às grandes empresas e aos insensíveis capitalistas, o que leva na maioria das vezes com que a "defesa de direitos" não passe apenas de uma ideia entre aqueles trabalhadores que ainda ousam falar.

Complementando a ideia do autor, Júnior (2015) afirma que:

É claro que se tratar de trabalho sem a interferência do Estado com preocupação social, configura-se um retrocesso das conquistas históricas dos trabalhadores, uma vez que as garantias mínimas sociais (jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, salário mínimo, segurança e higiene no trabalho, direitos previdenciários, férias remuneradas) são postas de lado por aqueles que se utilizam da força de trabalho de outrem – cujo objetivo é o lucro máximo em face da concorrência de mercado e; meio que esquecidas pelos próprios trabalhadores que buscam trabalhar cada vez mais para ganhar o suficiente, que possa manter o seu padrão de vida (JUNIOR, 2015, p. 09).

Diante do contexto apresentado, podem-se observar duas faces distintas do homem como trabalhador: a daqueles que são dotados de direitos (o termo "direitos" visto como regra de lei e não como sua execução plena) e a dos abandonados/excluídos socialmente.

2.3 Reforma Trabalhista no Brasil

Diante um cenário instável e um país em plena e profunda crise econômica a política a avalanche neoliberal que chegara ao País na década de 1990, contrastada em vários de seus aspectos, regressou a causar suas consequências com força a partir do impeachment da Presidente Dilma Rousseff. Reformas estruturais que já estavam em andamento pelos setores econômicos e financeiros foram direcionadas ao Parlamento brasileiro (BIAVASCHI, 2017).

De acordo com Rossi e Mello (2017), afirmam que a reforma trabalhista deve ser analisada de maneira sistêmica, tomando como base tanto o texto exclusivo acatado e sancionado para vigorar em 11 de novembro de 2017, Lei nº 13.467 de 13/07/2017, quanto um conjunto de políticas estruturais e de projetos de lei que podem impactar de maneira negativa

os instrumentos que auxiliam o Estado indutor do crescimento econômico e promotor das políticas sociais.

Para Teixeira *et al.* (2017), a essa reforma trabalhista, provada por lei infraconstitucional, exhibe conteúdo que regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916. Esse retrocesso fica mais evidente quando, por exemplo, ao estabelecer aos juízes e aos tribunais trabalhistas que se restrinjam a justapor apenas os “aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais”. Dessa forma, dirige-se à Justiça do Trabalho e ao conteúdo de suas decisões que, compreendendo o sistema da CLT e da Constituição de 1988, dá prevalência às comercializações coletivas desde que suas cláusulas acatem o patamar mínimo civilizatório conquistado pelos trabalhadores. E assim fazendo, a reforma abandona os fundamentos da República inscritos na Constituição de 1988 (artigo 1º, III e IV e artigo 3º, I, III, IV) ao: desconsiderar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, inviabilizando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com erradicação da pobreza e redução as desigualdades sociais, deixando, ainda, de promover o bem de todos (TEIXEIRA, *et al.*, 2017).

2.4 A Lei nº 13.467/2017

Publicada em julho de 2017, a Lei entrou em vigor no dia 11 de novembro, transformando assuntos pontuais sobre o trabalho temporário, impactando sobre a terceirização. Além de modificar várias outras leis, a Lei nº 13.467/2017 alterou a própria Lei nº 6.019/1974, até mesmo fazendo modificações em dispositivos já criados anteriormente ou alterados pela Lei nº 13.429/2017.

A nova redação da Lei alterou vários pontos da CLT e trouxe diversas modificações que influenciam no dia-a-dia entre empregado e empregador, outras que envolvem as relações sindicais, além de outras que abrangem questões judiciais decorrentes de reclamações e processos trabalhistas.

Contudo para os contratos de trabalho já existentes até a data de 11 de novembro de 2017, as regras anteriores continuam sendo válidas. Caso seja do interesse do empregador, ou do empregado, que o contrato de trabalho firmado anterior a esta data seja regido pelas novas modificações decretadas pela reforma trabalhista, será imprescindível firmar um novo contrato de trabalho (aditivo contratual), posteriormente a data em que a lei entrou em vigor.

Um dos pontos principais expostos da reforma trabalhista é a introdução do Artigo 611-A na CLT, que trata de que acordos coletivos têm prevalência sobre a lei. Diz o artigo aprovado na Câmara:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017).

Muitos foram os avanços tanto para os empregados quanto para os empregadores trazidos pela Lei nº 13.467/2017. Para tanto, o Quadro 1, faz um comparativo entre as principais regras antigas e as novas regras provenientes das modificações instituídas pela nova lei:

Quadro 1: Comparativo entre as principais regras antigas e as novas regras da Lei nº 13.467/2017

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ANTERIOR (REGRAS ANTIGAS)	<u>MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 (NOVAS REGRAS)</u>
Banco de Horas	Período de 1 ano para compensação; As horas de banco não sofrem acréscimo; Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva; Base legal: Lei 9.601/1998;	Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;
Contribuição Sindical	É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano; Base legal: art. 580 e 582 da CLT;	A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar;

<p>Convenções e Acordo Coletivos</p>	<p>Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado;</p> <p>Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;</p>	<p>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, se tratar de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; 2. Banco de horas; 3. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; 4. adesão ao PSE; 5. plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; 6. regulamento empresarial; 7. representante dos trabalhadores no local de trabalho; 8. teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; <p>Serão consideradas Ilícitas nas convenções e acordos coletivos a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS; 2. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; 3. valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS; 4. salário-mínimo; 5. valor nominal do 13º salário; 6. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; 7. - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; 8. salário-família; 9. repouso semanal remunerado; 10. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; 11. número de dias de férias devidas ao empregado;
--------------------------------------	--	---

12. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;
13. licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;
14. licença-paternidade nos termos fixados em lei;
15. proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
16. aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;
17. normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
18. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
19. aposentadoria;
20. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
21. ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;
22. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
23. proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
24. medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
25. igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
26. liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em

		<p>convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>27. direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>28. definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>29. tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>30. as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT;</p>
Danos Morais	<p>O valor é atribuído de acordo com o convencimento do juiz;</p> <p>Base legal: art. 186 e 927 do Código Civil;</p>	<p>Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário;</p> <p>Casos graves – Teto de até 50 vezes o valor do último salário;</p> <p>Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido;</p> <p>Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado;</p>
Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)	<p>O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado;</p> <p>Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;</p> <p>O empregado recebe o seguro desemprego;</p> <p>Base legal: §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90;</p>	<p>A demissão poderá ocorrer de comum acordo;</p> <p>O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS;</p> <p>O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias;</p> <p>O empregado não recebe o seguro desemprego;</p>
Falta de Registro do Empregado	<p>Multa de ½ salário mínimo por empregado;</p> <p>Base legal: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT;</p>	<p>ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado;</p> <p>Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência;</p>

		Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro;
Férias	As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido. Base legal: § 1º do art. 134 da CLT e art. 143 da CLT.	As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos;
Gravidez / Insalubridade	A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres; <u>Base legal: art. 394-A da CLT;</u>	A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia: a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação; Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento;
Home Office (Trabalho em Casa)	Não há previsão legal;	Há previsão contratual do home office (trabalho em casa); Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato; O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;

		O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual; Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;
Horas Extras	20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado); 50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado) Base legal: art. 7, XVI da CF;	A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal;
Intervalo Intra jornada	Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra jornada) é de, no mínimo, uma hora; Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso; Base legal: art. 71 da CLT; Súmula 437 do TST;	Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra jornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador; Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.
Intervalo para amamentar o filho	2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho; Base legal: art. 396 da CLT;	Os 2 períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador;
Jornada de Trabalho 12 x 36	Previsão mediante convenção coletiva;	12 horas diárias ou 48 horas semanais; A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso; Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo;
Multas Administrativas	Não há uma definição de correção dos valores; <u>Base legal: tabela de multas trabalhistas;</u>	Os valores das multas expressos em moeda serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo;
Prêmio Ajuda de Custo e Diárias de Viagem	O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais; Base legal: art. 458 da CLT;	Os prêmios serão considerados à parte do salário, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário;

Prorrogações de jornada em locais insalubres	Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho; <u>Base legal: Portaria MTE 702/2015.;</u>	Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36;
Quarentena	Não há previsão; Se o empregado é demitido, ele só poderá ser recontratado depois de 3 meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado. <u>Base legal: Portaria MTB 384/1992.</u>	Se for demitido o empregado não poderá ser recontratado durante 18 meses, nem mesmo como terceirizado;
Reclamatória Trabalhista	Não há custo para o empregado que entra com a reclamatória; Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamatória; <u>Base legal: art. 791 da CLT;</u> Súmula 219 e 329 do TST	Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente; A parte que perder terá que arcar com as custas da ação; Comprovado a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária; Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação;
Trabalhador Autônomo	Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais; Base legal: art. 11, V da Lei 8.213/91;	A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não;
Trabalho em Tempo Parcial	Jornada de até 25 horas semanais; Não pode haver horas extras; Salário proporcional à jornada trabalhada; Não pode converter 1/3 das férias em abono; Base Legal: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT;	Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras; Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal; Salário proporcional à jornada trabalhada;

<p>Trabalho Intermitente</p>	<p>Não há previsão;</p>	<p>O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços; O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado; Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual; O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador; A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei; Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador;</p>
<p>Transporte (residência-trabalho) (trabalho-residência)</p>	<p>Se o local é de difícil acesso o tempo gasto para deslocamento é considerado como tempo de serviço e computado na jornada de trabalho; Base legal: §2º do art. 58 da CLT;</p>	<p>Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho;</p>
<p>Uniforme e Higienização</p>	<p>Não há previsão legal;</p>	<p>O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado; É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas</p>

		parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme; A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza;
--	--	---

Fonte: Adaptado pela autora de Pantaleão (2018).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa é caracterizada como bibliográfica e de caráter exploratório, haja vista a realização de consultas em livros, artigos científicos e periódicos, a principal vantagem desse método está no fato de permitir ao pesquisador um maior número de informações (GIL, 2006). Segundo Cervo, Bervian e da Silva (2007, p. 61), a pesquisa bibliográfica “constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema”.

Sob o ponto de vista dos objetivos, a presente pesquisa pode ser classificada como descritiva, pois, tem como finalidade discorrer sobre os fatos e fenômenos de um determinado objeto ou coisa (TRIVIÑOS, 1987), que, no estudo em questão corresponde a investigar as competências empreendedoras de um determinado grupo de pessoas – os produtores rurais.

Do ponto de vista da abordagem do problema, pode ser classificada, segundo Minayo (2001), como qualitativa, uma vez que busca verificar os principais impactos trazidos pela reforma trabalhista, este modelo de pesquisa proporciona ao pesquisador uma participação mais interativa com a situação estudada, o que de acordo com Godoy (1995) é uma forma de melhor compreensão da variável pesquisada, demonstrando a realidade dos fatos.

Segundo Araújo e Oliveira (1997, p. 11) a pesquisa qualitativa pode ser entendida como um estudo que:

(...) se desenvolve numa situação natural, é rico em dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto, se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes, tem um plano aberto e flexível e focaliza a realidade de forma complexa e contextualizada.

Não foram utilizados questionário e amostragem, pois foram utilizados métodos flexíveis onde o principal objetivo é buscar, trazer informações, com conclusões estatísticas.

Foi aplicada a pesquisa literária, onde foram utilizados artigos acadêmicos, revistas, *sites* e leis com objetivo de coleta de dados e informações para conseguir sustentar o tema abordado.

4 ANÁLISES E DISCURSÕES

Nessa seção do artigo, serão apresentados os pontos positivos e negativos da Lei nº 13.467/2017, bem como os impactos trazidos por ela aos trabalhadores.

4.1 Principais Pontos Positivos

A Lei nº 13.467/2017 foi aprovada pelo senado, trazendo diversas modificações na legislação trabalhista, principalmente na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Diante de diversas polêmicas, a reforma trabalhista, acarretou alterações nas relações de trabalho, algumas podem ser vistas como positivas ao trabalhador e outras prejudiciais aos mesmos.

Contudo existem aquelas alterações que são neutras ao que diz respeito ao trabalhador, ou seja, não beneficia nem prejudica. São elas:

- Remuneração por horas extras agora passa a ser 50% maior que a remuneração da hora normal, o limite para hora extra é de duas horas. Isso significa que a hora extra vai valer um pouco mais, mas agora o limite de duas horas extras diárias não deixará com que os trabalhadores acumulem tantas horas;
- Empregados autônomos agora passam a ser reconhecidos pela empresa, porém sem vínculo empregatício. Isso quer dizer que a categoria dos *freelancers* vai ganhar maior reconhecimento, mas ainda continuará sem o contrato padrão para funcionários comuns;
- A jornada de trabalho passa a ser de 12 horas por dia, chegando a 48 horas semanais. Isso pode significar um aumento nas horas trabalhadas, uma vez que a jornada de cada empregado pode variar de acordo com os contratos. Um trabalhador pode trabalhar mais horas, o que seria um aumento de trabalho, mas ao mesmo tempo receberá um salário maior e proporcional. Por outro lado, o trabalhador pode trabalhar menos horas, tendo mais tempo livre, mas receberá menos, um valor também proporcional às horas trabalhadas.

Para início de análise, listamos as cinco questões positivas da reforma de acordo com Nascimento (2017), bem como a descrição de cada item:

- **Parcelamento das férias em até três vezes:** antes da reforma o período de férias tinha de ser retirada em totalidade. Após a reforma as férias poderão ser divididas mediante

acordo entre empregador e empregado, em três períodos, desde que um desses períodos não seja inferior a 14 dias corridos e os outros dois não sejam inferiores há cinco dias corridos, cada um;

- **Garantia de condições iguais para terceirizados:** a reforma trabalhista garante direitos aos trabalhadores que prestam serviços terceirizados, quando o ofício for realizado dentro das dependências da empresa que contrata o serviço, as mesmas condições que seus próprios trabalhadores. Tais direitos são: i) à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios. ii) ao direito de utilizar os serviços de transporte; iii) ao atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado. iv) ao treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; v) às mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço oferecidas aos empregados da contratante;

- **Desburocratização para receber o seguro-desemprego e sacar o FGTS:** a reforma elimina a obrigação de homologação do rompimento do contrato de trabalho pelo sindicato ou Ministério do Trabalho, para que o colaborador despedido sem justa causa possa solicitar o seguro-desemprego e retirar o FGTS. Após a reforma, a fim de deixar o processo mais rápido, basta que o colaborador dispensado tenha a anotação do rompimento do contrato de serviço em sua carteira de trabalho (CTPS) e a comunicação do empregador aos órgãos reguladores e responsáveis;

- **Permissão da rescisão do contrato de trabalho por comum acordo:** anteriormente era expressamente proibida a rescisão de contrato de trabalho com acordo entre empregado e empregador. Com a reforma trabalhista, passa a ser admitido que o empregado e empregador possam quebrar o contrato de trabalho por comum acordo. Nesse modelo de acordo, o empregado embolsa metade do aviso prévio e da indenização pela rescisão (20%), mais 100% das demais verbas. Esse modelo de acordo, já era realizado pelas partes interessadas porém de maneira informal e sem nenhum tipo de segurança jurídica. Agora, de maneira legal, tal medida é conveniente para aqueles empregados que, querem deixar o quadro de funcionários da empresa e que apresentem interesse em pedir demissão, mas não tomam tal atitude por medo de abrir mão de direitos;

- **Horário de almoço de 30 minutos:** antes da reforma, o horário de almoço era de no mínimo 1 hora nas jornadas de trabalho de 6 horas. A nova reforma admite que convenção ou acordo coletivo reduza o tempo de almoço e descanso para aqueles trabalhadores que fazem jornadas de pelo menos 6 horas diárias, de uma hora para 30 minutos. Para alguns trabalhadores

isso pode significar um ponto positivo, já que poderão retornar e bater seu ponto no trabalho mais cedo.

4.2 Principais Pontos Negativos

Da mesma forma que a reforma trouxe melhorias a alguns direitos dos trabalhadores, existem alguns pontos na reforma trabalhista que de acordo com Nascimento (2017), são considerados negativos ou prejudiciais. São eles:

- **Fim da assistência gratuita na rescisão do contrato de trabalho:** o empregado perde o direito ao auxílio gratuito nas questões de verificação de fato as verbas pagas pelo empregador estão corretas, isso ocorre, porque não há mais a precisão da rescisão do contrato de trabalho ser homologada no sindicato ou no Ministério do Trabalho;

- **Autorização da dispensa coletiva sem intervenção sindical: antes da reforma, a demissão em massa, na maioria dos casos, do ponto de vista dos tribunais trabalhistas só poderia acontecer depois de ser feita uma negociação entre a organização e o sindicato dos trabalhadores, a fim de diminuir os efeitos das rescisões, uma vez que, por se tratar da demissão de vários profissionais, normalmente causa um grande impacto social. Com as novas leis da reforma trabalhista, a demissão feita de maneira coletiva pode ser concretizada no mesmo modelo que a demissão individual, ou seja, sem negociação com o sindicato e sem medidas que diminuam suas consequências na sociedade;**

- **Restrição de acesso à justiça gratuita:** só terá direito a assistência gratuita à Justiça trabalhista quem receber até 1.659,30 reais (salário igual ou inferior a 30% do teto do INSS). Destaca-se que todo processo judicial tem despesas que precisam ser arcadas pela parte que perde o processo. Entretanto, se o indivíduo demonstra que não possui recursos financeiros suficientes para cobrir essas despesas, ele fica isento desse desembolso. Antes da inserção dessa nova lei, qualquer pessoa que fosse à Justiça do Trabalho e alegasse não ter condições de pagar os custos do processo, conseguiria isentar-se dele. Com as mudanças trazidas pela reforma, essa declaração não é mais aceitável e só tem direito à gratuidade de Justiça quem ganha até 1.659,30 reais;

- **Permissão para negociação coletiva de condições menos benéficas ao trabalhador do que as previstas em lei:** ampliaram-se os assuntos que podem ser elemento de negociação coletiva, sendo possível a estipulação de condições mais danosas ao empregador do que as que estão asseguradas em lei. Por exemplo, o prolongamento da jornada de trabalho em recinto insalubre apenas era aceitável por meio de autorização do Ministério do Trabalho.

Com as novas mudanças na reforma trabalhista, necessita apenas que essa prorrogação seja postergada em norma coletiva;

- **Horas extras sem pagamento em “home office”:** antes da reforma trabalhista, a justiça entendia que o trabalho desenvolvido pelo “home office” deveria ter a jornada de trabalho controlada, desde que os elementos tecnológicos admitam isso. A reforma, entretanto, elimina esse colaborador do controle de jornada, o que, no exercício da função, pode denotar a efetivação de trabalho superior ao limite legal permitido sem o recebimento de horas extras.

4.3 Impactos no Mercado de Trabalho

De acordo com Fernandes (2018), no primeiro mês da efetivação da nova reforma da CLT, o saldo de empregos formais no Brasil ficou negativo, com redução de 12.292 vagas, o equivalente a 0,03% em relação a outubro. O resultado interrompeu uma sequência de sete meses de criação de vagas. Em dezembro, o saldo de emprego formal ficou negativo em 328.539 vagas.

Com base no RAIS (2017), seu universo de pesquisa foi de 8,2 milhões de estabelecimentos declarantes, sendo 3,9 milhões de estabelecimentos com empregados (47,5%) e 4,3 milhões de estabelecimentos sem empregados (RAIS Negativa) (52,5%).

Tabela 1: Quantidade de Estabelecimentos Declarantes no Brasil de 2011 a 2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Variação	%
Com empregados	3.590.616	3.695.735	3.836.771	3.949.979	3.971.108	3.921.448	3.887.449	-33.999	-0,9%
Sem empregados	4.294.820	4.204.818	4.329.239	4.290.867	4.343.198	4.284.527	4.299.139	14.612	0,3%
Total	7.885.436	7.900.553	8.166.010	8.240.846	8.314.306	8.205.975	8.186.588	-19.387	-0,2%

Fonte: MTb/RAIS (2017).

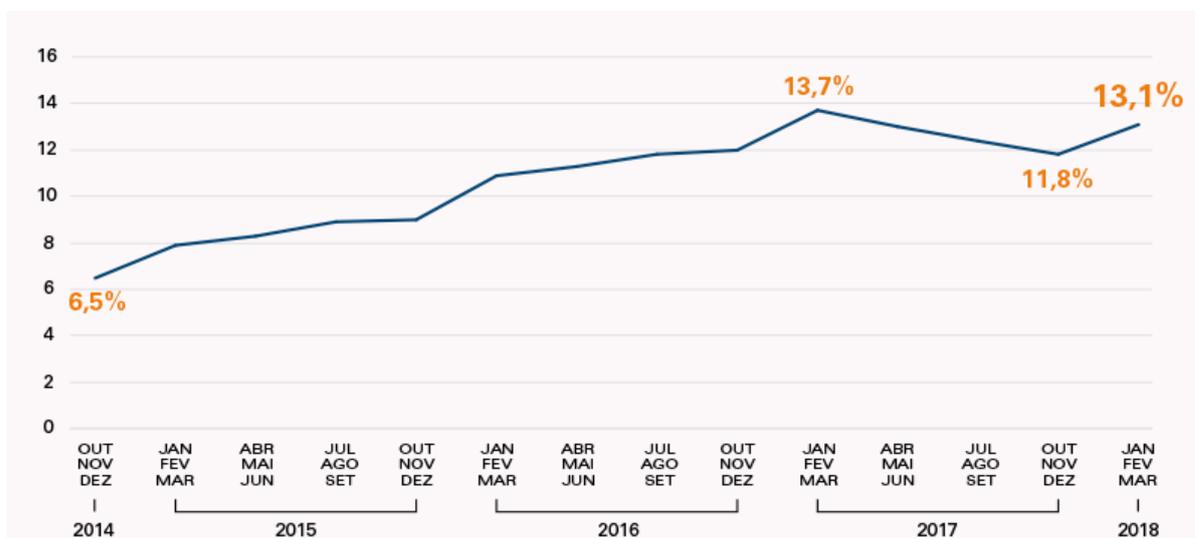
Em comparação com 2016, houve uma redução no total de estabelecimentos da ordem de -19,4 mil (-0,2%), concentrados estabelecimentos com empregados (-34,0 mil, -0,9%), visto que os estabelecimentos sem empregados descreveram crescimento (+14,6 mil, +0,3%). Ou seja, no ano de 2017 diminuiu o número de empresas com empregados e como consequência o número de estabelecimentos com empregados aumentou.

A informalidade, por outro lado, subiu, segundo o IBGE (2017). No ano passado, o número de trabalhadores sem carteira assinada cresceu 5,5% em relação a 2016. São 560 mil trabalhadores a mais. O número de trabalhadores por conta própria, por sua vez, cresceu 0,7% no último ano, um total de 159 mil pessoas.

Outro ponto destacado por Fernandes (2018) é que a taxa de desemprego do último trimestre de 2017 é elevada quando comparada ao mesmo período de 2016. A autora ainda destaca que de acordo com o balanço entre demissões e contratações do Cadeg em 2017 concluiu com saldo negativo de 20,8 mil. Em 2016 foram fechadas 1,3 milhão de vagas e, em 2015, 1,5 milhão. Podendo este, ser um dos impactos mais importantes da nova reforma.

Já avaliando o ano de 2018, a Tabela 2, traz os percentuais de desocupação do primeiro trimestre de 2018.

Tabela 2: Taxa de Desocupação (%)



Fonte: Adaptado de IBGE (2018).

De acordo com IBGE (2018), a taxa de desocupação do trimestre encerrado em março de 2018 chegou a 13,1%, com aumento de 1,3 pontos percentual em relação ao último trimestre

do ano passado (11,8%) conforme Tabela 2. O total de pessoas desocupadas também cresceu no período, passando de 12,3 milhões para 13,7 milhões. Houve um aumento de 11,2% nesse contingente, ou mais 1,4 milhões de desempregados no país. O confronto entre esses dois trimestres ainda revelou redução de 408 mil pessoas (- 1,2%) no total de empregados do setor privado com carteira de trabalho assinada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente e indispensável que as leis trabalhistas sejam alteradas no decorrer do passar dos anos, principalmente para atenderem os avanços tecnológicos e as novas dinâmicas trabalhistas. O Brasil carece de transformações e evidencia essa precisão constantemente, seja pela necessidade do povo, ou pela velocidade da constituição da História do Trabalho no último século.

O presente artigo se propôs a analisar quais os impactos que a reforma trabalhista está trazendo para a população em geral, bem como, fazer um breve resumo sobre a história do direito do trabalho no Brasil e os pontos positivos e negativos dessa nova lei e seus impactos no mercado de trabalho. Para alcance desses objetivos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, qualitativa e exploratória.

Conforme observado na análise de dados, pode-se perceber que a reforma trabalhista alterou significativamente alguns conceitos e princípios base do Direito do Trabalho. Visto que o intuito era melhorar as relações trabalhistas e reduzir a participação do Estado nas relações de trabalho. Contudo, foram fortes os impactos causados pela reforma trabalhista, principalmente no que diz respeito ao alto índice de desemprego. Vê-se ainda por meio da literatura utilizada que o setor jurídico tem encontrado e encontrará desafios para a aplicabilidade das leis, e principalmente as relações entre empregados e empregadores onde agora existe a possibilidade de acordos trabalhista, podendo estes resolverem seus vínculos empregatícios de forma com que o trabalhador tenha seus direitos garantidos e ninguém sofra algum dano.

Como limitações do estudo, aponta-se que ainda não devido ao ano de 2018 não ter sido encerrado, os dados aqui demonstrados se referem apenas ao primeiro trimestre, o que trouxe certa dificuldade para análise. Como sugestão para trabalhos futuros, sugere-se que sejam feitas pesquisas na área com o fechamento do exercício de 2018, para uma melhor comparação e análise pós-reforma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, A. O.; OLIVEIRA, M. C. **Tipos de pesquisa**. Trabalho de conclusão da disciplina Metodologia de Pesquisa Aplicada a Contabilidade - Departamento de Controladoria e Contabilidade da USP. São Paulo, 1997. Mimeografado.

BIAVASCHI, Magda Barros. **A reforma trabalhista no Brasil de Rosa**: Propostas que não criam empregos e reduzem direitos. Revista Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo. vol. 83. nº 2. abr/jun 2017. p. 195-203. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110129>> Acesso em: 27 set. 2018.

BRASIL. **Decreto 19.770 de 19/03/1931**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm> Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808 de 14/11/2017**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm> Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 05 out. 2018.

BRASIL. **Artigo 611-A**. Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017. Disponível em: https://brasil.mylex.net/legislacao/consolidacao-leis-trabalho-clt-art611-a_94437.html Acesso em: 20 out. 2018.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed.- Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERNANDES, Marcella. **O impacto da reforma trabalhista na criação de empregos até agora**. 2018. Disponível em: < https://www.huffpostbrasil.com/2018/02/08/o-impacto-da-reforma-trabalhista-na-criacao-de-empregos-ate-agora_a_23355807/> Acesso em: 21 out. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa**: tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho. 24ª Região. **História:** A criação da CLT. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt> Acesso em: 12 out. 2018.