



**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA**

**DIVINA DE SOUZA SILVA**

**REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NEGATIVOS  
PARA A CLASSE TRABALHADORA**

**CARANGOLA  
2017**



**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA**

**REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NEGATIVOS  
PARA A CLASSE TRABALHADORA**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Direito da  
Faculdade Doctum de Carangola, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Direito.**

**Área de Concentração: Direito do  
Trabalho**

**Orientador: Prof. Ricardo Aparecido de  
Araujo.**

**CARANGOLA  
2017**



**FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NEGATIVOS PARA A CLASSE TRABALHADORA, elaborado pela aluna DIVINA DE SOUZA SILVA foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da Faculdade Doctum de Carangola, como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO.**

Carangola, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_

---

Prof. Orientador

---

Prof. Examinador 1

---

Prof. Examinador 2

## RESUMO

A Reforma Trabalhista vem sendo um dos temas bastante discutido nos meios jurídicos, sendo vista por muitos como um ganho para a sociedade, porém por uma grande maioria essa reforma é vista como negativa para os trabalhadores que a partir de sua implantação se tornam vulneráveis e dependentes de um estado neoliberal. Nesse sentido, o presente trabalho tem o objetivo de promover uma análise histórica cultural acerca do direito do trabalho e sua respectiva reforma trabalhista, apresentando ainda as mudanças negativas trazidas pela lei, e como esta atinge a classe trabalhadora. Para a elaboração do trabalho, utilizou-se como postura metodológica a pesquisa bibliográfica com base em textos de revistas, jornais, livros. É importante destacar que por ser uma proposta ainda bastante recente, não existem artigos voltados para o tema, sendo bem limitada os materiais para pesquisa.

**Palavras Chave:** Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Trabalho.

## **ABSTRACT**

The Labor Reform has been one of the topics discussed in legal circles, seen by many as a gain for society, but by a large majority this reform is seen as negative for workers who from their implantation become vulnerable and dependent of a neoliberal state. In this sense, the present work has the objective of promoting a cultural historical analysis about the labor law and its respective labor reform, also presenting the negative changes brought by the law, and how this affects the working class. For the elaboration of the work, bibliographic research based on texts from magazines, newspapers, books was used as a methodological stance. It is important to point out that because it is a fairly recent proposal, there are no articles focused on the subject, and research materials are very limited.

**Keywords:** Labor Law. Labor Reform. Job.

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2. DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>9</b>
2.1 Definição do Direito do Trabalho .....	9
2.2 Contextualização histórica do Direito do Trabalho.....	10
2.3 Revolução Industrial.....	11
2.4 Cenário brasileiro .....	12
2.5 Constituição Brasileira de 1988.....	13
<b>3. DIREITO DO TRABALHO NA ATUALIDADE .....</b>	<b>15</b>
3.1 O trabalho atual e suas facetas.....	15
3.2 Lei 13.647/17.....	16
<b>4. REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NEGATIVOS PARA A CLASSE TRABALHADORA.....</b>	<b>18</b>
4.1 Relação das principais mudanças da Reforma Trabalhista.....	18
4.2 Mudanças quanto à equiparação salarial e suas implicações na relação de emprego .....	24
4.3 Os impactos negativos da Reforma Trabalhista .....	29
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>34</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Em 13 julho de 2017 foi sancionada a Lei 13.467 da Reforma Trabalhista. Com *vacatio legis* de 120 dias, sendo sua entrada em vigor em 11 de novembro de 2017, a qual alterou vários artigos da CLT. Essa lei trouxe a tona diversas discussões e questionamentos sobre seus pontos negativos e positivos para os trabalhadores, os mais atingidos pelas mudanças trabalhistas.

A reforma trabalhistas é apresentada como uma solução para os problemas brasileiros, uma solução para o desemprego, para a economia, e para as demais crises vivenciadas no país.

Ao nos referirmos a reforma trabalhista, é importante salientarmos que o trabalho é algo que faz parte da natureza humana, sendo extremamente importante, pois contribui para a autoestima, confiança e para determinar o status do ser humano, sendo uma forma de levar o indivíduo a se perceber enquanto cidadão.

É importante destacar que o trabalho é tão antigo quanto o homem, que sempre utilizou o mesmo para sua sobrevivência, e que o dignifica também. A primeira forma de trabalho foi a escrava, com sua submissão aos seus senhores, nessa época não havia nenhuma forma de trabalho, tampouco direitos inerentes a ele. Num período à frente temos o feudalismo onde havia a troca de serviço por uma proteção política e militar, mas continuava sua subordinação aos senhores feudais.

Com o passar dos tempos já no final da idade média, onde já se falava de corporações da arte e ofício, passou o trabalhador a ser reconhecido com pessoa, mas com horas de trabalho extensas.

Com o crescimento das cidades, o crescimento das indústrias, e das máquinas que de certa forma substituiriam a mão do homem, crescia o desemprego em meio a essa precária condição de trabalho, que levou trabalhadores a uma insatisfação muito grande, e, em meio a esse cenário da revolução industrial que se via surge o direito do trabalho.

Tal mudança acontecia de forma lenta e com muitas lutas, que foram conquistadas de maneira muito sofrida. No Brasil com a abolição da escravatura, surge o direito laboral, também nesse período temos a imigração europeia, trazendo a ideia de manifestação dos trabalhadores, até então a intervenção do estado era

mínima, que tempos depois houve a intervenção maciça com o propósito de tutelar os direitos por eles reivindicados.

Nesse contexto em que se encontrava a classe trabalhadora, já mais organizada, tem-se a necessidade de consolidação de direitos por ele invocados. Então no governo presidente Getulio Vargas, nasce a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em primeiro de maio de 1943, que veio para unificar e proteger o direito do trabalhador, direitos esses que se aplica até os dias de hoje.

Com o nascimento do direito do trabalho até a conquista da CLT, também houve distintas reformas e mudanças. Não diferente no atual governo, intitulando a Reforma Trabalhista, como medida para diminuir o desemprego, fortalecer o comercio, alterar vários artigos da CLT, tirando dessa forma vários direitos adquiridos ao longo de muitos anos, mascarando com Reforma Trabalhista, que deixa o empregado em uma condição vulnerável diante do empregador, restringindo seus direitos, alterando artigos que até então geravam segurança ao trabalhador.

Este trabalho promove uma análise em contextualização histórica comparativa e tem por finalidade a discussão da evolução de direitos trabalhistas. Inúmeras conquistas foram adquiridas ao longo dos séculos e tendencialmente caminhamos para um retrocesso de direitos ora adquiridos. Esta análise tem como base referências de historiadores, escritores juristas e economistas, e claro, a legislação vigente.

Com o desígnio de contextualizar a história do trabalho e problemática vivida na atualidade, esta análise está dividida em capítulos. O primeiro capítulo tem como intuito analisar a conquista do direito do trabalho a partir de toda a sua trajetória atemporal ao longo da história. O segundo capítulo refere-se a apresentação da Lei 13.647/17 e as principais mudanças trazidas por ela no que concerne aos direitos dos trabalhadores. O terceiro capítulo tem como intuito realizar uma análise crítica em torno da referida reforma, destacando como esta trouxe mudanças negativas para a classe trabalhadora.

## 2. DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Definição do Direito do Trabalho

Antes de se dar a definição de instituto do Direito do Trabalho, deve-se entender em um contexto histórico a palavra “trabalho”, desde sua etimologia até seus conceitos sociológico, econômico, filosófico e jurídico (JUNIOR, 2015,s/p).

Etimologicamente, ‘trabalho’ apresenta significados distintos. A ideia de trabalho assumiu duas vertentes, remetendo um deles à ideia de ‘produto’, ‘ação’, e o outro à ‘padecimento’, ‘peso’ e ‘carga’. De acordo com Thilguer: “os gregos conceberam trabalho como um sofrimento, uma pena (já que o pónos grego tem a mesma raiz da poena- pena-latina. (JUNIOR, 2015, s/p).

Esta definição menciona “trabalho” como tortura, e refletiu condições em que viviam os escravos em suas cidades- estados, assim como em Roma e em outros Estados, como o Brasil colônia até então.

A etimologia provém do latino *palum*, que significa encargo ou fadiga. No que tange ao conceito da palavra trabalho, pode apresentar, de fato, sentidos diversos, de acordo com Junior (2015, s/p)

Na ótica marxista, sendo, por sua vez econômico e fundado no valor de uso, pode significar uma ou outra alteração na natureza com intuito de satisfazer necessidades dos seres humanos. No entanto, pode significar ainda o enfim reconhecimento da dignidade humana, ou ainda a dimensão de personalidade do homem, pelo qual se realiza em sua plenitude.

De acordo ainda com o pensamento marxista, o trabalho desempenha papel fundamental na construção e no desenvolvimento da humanidade, estando diretamente ligado as relações sociais e de classes existentes na sociedade capitalista. Nesse contexto, o trabalho está diretamente voltado ao lucro, sendo o indivíduo considerado útil apenas se for capaz de produzir, colaborando com a manutenção dos ditames capitalistas.

Na visão sociológica trata-se de um método no qual se produz bens e serviços, nesse sentido, o trabalho estaria ligado a uma forma onde o ser humano é

capaz de conseguir seu sustento, além disso, o trabalho pode ser visto como uma forma de criar vínculos a partir do convívio social.

Junior (2015), afirma que em uma visão filosófica, o significado de trabalho é dividido em dois segmentos, podendo significar castigo e privilégio, ou ainda, produção de riqueza e redenção humana.

No Direito, o trabalho não deve ser contrário ao ordenamento, ou seja, deve estar normatizado. No mais, as atividades realizadas devem ser valoradas socialmente, assim como o aproveitamento social.

Por sua vez, o Direito do Trabalho, constitui um conjunto de normas e regras a fim de regulamentar todas as relações do empregador e empregado. Divide-se em três vertentes: objetiva, subjetiva e mista. A primeira refere-se ao objetivo empreendido e relações. A visão subjetivista diz respeito as partes que integram tal relação. Já o misto compreende duas divisões do Direito do Trabalho.

## 2.2 Contextualização histórica do Direito do Trabalho.

O trabalho é inerente e tão antigo quanto o homem, que já se utiliza dele para sua sobrevivência, e para entendermos o presente, não podemos ignorar o passado, sua evolução, sua origem, tanto política como econômica. Já dizia Heráclito: “o homem que volta a banhar-se no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio nem o homem é o mesmo homem” (ALMEIDA, 2012, s/p).

Quando o homem começou a reunir-se em tribos, começava assim a luta pelo poder onde os perdedores se tornavam escravos, surgindo por sua vez o dito trabalho escravo, que foi a primeira forma de trabalho, onde havia total submissão ao seu senhor. O escravo era tratado como propriedade, não tinha qualquer direito, apenas cumprir seu trabalho, faziam o trabalho que os homens livres não faziam, os trabalhos mais nobres, por sua vez, eram destinados aos homens livres.

Na mesma condição foi o período feudal, período denominado servidão, continuava-se a escravidão, mas com a diferença que eles tinham a dita proteção do Senhor Feudal, o qual lhes davam a proteção militar e política, em troca do seu serviço.

Numa terceira fase, já no final da idade média surgem os artesãos que trabalhavam por conta própria e vendiam seus trabalhos, surgindo assim as corporações de ofício, o trabalhador passou a ser conhecido como pessoa, porém seus direitos ainda eram muito reduzidos, tendo nessa época uma jornada de trabalho longa e cansativa, chegando até dezoito horas, e, exploração de mulheres e crianças agregadas a condição de trabalho, que por muitas vezes perigosas e insalubres.

As corporações de ofício foram supridas em 1789 com a Revolução Francesa, por considerar que era incompatível com ideais de liberdade do homem, também foi causa de extinção das corporações a liberdade do comércio. Assim tem início ao liberalismo, onde o estado tem a mínima atuação nas relações econômicas (MARTINS, 2016)

Com o crescimento das cidades, o crescimento do comércio, e a utilização da máquina a vapor, de tear e de tecer, inicia-se a fase da industrialização, gerando o crescimento das empresas, e, das produções que atingiam de forma rápida altos índices de produção. Mas nesse mesmo período apesar da aparente evolução, o nível de desemprego também acompanha e cresce consideravelmente. Foi nesse período que houve a transformação do trabalho para emprego, onde os trabalhadores já recebiam salários (MARTINS, 2016).

Foi a partir da Revolução Industrial que se pode dizer que começou o direito do trabalho, pois nessa fase já existia maior número de trabalhadores, portanto mais força para reivindicar seus direitos. Essa fase também é marcada pela substituição do homem pelas máquinas.

### 2.3 Revolução Industrial

A Revolução Industrial se deu início na Europa em meados do século XVIII, alcançando boa parte do mundo a partir do século XIX, transformando, com força, relações sociais e econômicas da população. A manufatura foi substituída pela maquinofatura provocando um contínuo deslocamento rural para grandes centros, gerando, por sua vez, grandes concentrações populacionais, houve excesso de mão de obra e conseqüentemente o desemprego já figurava.

As condições do trabalho naquela época eram precárias. Os primeiros maquinários utilizados para produção eram experimentais, logo, acidentes com trabalhadores eram comuns. Os operários eram desprovidos de equipamentos de segurança, contudo sofriam constantes acidentes de trabalho, não havia nenhum suporte ou assistência, tampouco seguridade social.

Neste contexto, surgiram protestos e manifestações que visavam por mudanças nas jornadas. Apontada por historiadores como a primeira lei trabalhista, o Moral and Health Act foi promulgado na Inglaterra em 1802. Fixou medidas importantes, mas inaceitáveis nos dias atuais.

Os trabalhadores estavam profundamente insatisfeitos e acabaram ganhando força na luta e nos movimentos sociais, regavam igualdade. Estavam conscientes de suas condições nitidamente precárias.

Por toda parte do mundo, a luta pelos direitos sociais estava começando a aflorar resultados. Aqui na América: a Constituição do México 1917, foi a primeira a prever limitação e redução da jornada de trabalho para oito horas, o trabalho da mulher foi regulamentado, bem como do menor de idade, as férias foram remuneradas e havia proteção a maternidade. Logo, as constituições em boa parte do mundo celebravam os mesmos direitos.

O Tratado de Versalhes, após a Primeira Guerra Mundial vinha garantir a criação da Organização Internacional de Trabalho (OIT), o que impulsionou a elaboração por fim de um Direito do Trabalho mundial. Naquela época existia o conflito entre trabalho e capital, tal divergência causou uma série de guerras.

#### 2.4 Cenário brasileiro

O exercício livre assalariado se deu após a abolição da escravidão no Brasil em 1888 com a chegada dos imigrantes europeus. As condições não eram boas, o que gerou uma série de discussões no Brasil sobre a normatização trabalhista. Com tudo acontecia a formação dos primeiros sindicatos brasileiros (BRASIL, 2011).

As normas trabalhistas surgiram no Brasil a partir do século XIX, como exemplo Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentava o trabalho dos menores de idade. Em 1912 surgia a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT). Reunia as

reivindicações operárias: jornada de trabalho, salário mínimo, indenização para acidentes, contratos coletivos, dentre outros (*idem*).

Após a Revolução dos anos 30, Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Na criação da Constituição de 1934 houve pela primeira vez a normatização de direitos trabalhistas, assegurava liberdade sindical e outros direitos, inclusive direito da mulher.

“Justiça do Trabalho” apareceu até então pela primeira vez na dita Constituição, e foi mantida na Carta de 1937, porém só foi instalada em 1941. Havia necessidade da junção de regras trabalhistas e por tal motivo elaborou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A classe de trabalhadores se duplicou e foram constituídos sindicatos rurais (LOPES, 2017).

O golpe militar de 1964 significou repressão pela classe trabalhadora do Brasil. Intervenções acabaram por atingir sindicatos e o ponto crítico ficou conhecido como decreto nº 4.330 que impôs regras para realizar uma greve.

Após anos de cassações, prisões, torturas e assassinatos, em 1970 os trabalhadores depararam com o surgimento de um novo sindicalismo. Com uma greve em 1978, os operários do estado de São Paulo desafiaram o regime militar e iniciaram uma resistência que se estendeu por todo o País.

Com o fim da ditadura, as conquistas foram restabelecidas. A Constituição de 1988, por exemplo, previu a Lei nº 7.783/89, restabelecia o direito de greve e a livre associação sindical e profissional.

## 2.5 Constituição Brasileira de 1988

Batizada de Constituição Cidadã e promulgada em 05 de outubro de 1988, o então presidente da Assembleia Nacional Constituinte, Ulysses Guimarães, resumiu o espírito do texto constitucional: “assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania e estabelecer mecanismos para garantir o cumprimento de tais direitos.”

Quase 30 anos depois, os reflexos do esforço naquela sociedade brasileira passou a contar com uma série de direitos trabalhistas, inéditos à época e hoje enraizado, com força, ao cotidiano das relações.

A jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, 13 salário, aviso prévio, licença-maternidade de 120 dias, licença-paternidade e direito de greve são exemplos. Para quem ingressou no mercado de trabalho após a Constituição talvez não tenha percepção do tamanho dessas conquistas. Foi com grande luta e de forma acirrada que tais direitos foram literalmente conquistados. Outras medidas asseguram a proteção ao trabalhador.

### 3. DIREITO DO TRABALHO NA ATUALIDADE

#### 3.1 O trabalho atual e suas facetas

Direito do Trabalho, de fato, não é um direito de todos, mas apenas de quem trabalha. Dia após dia se verifica o aumento da informalidade, precariedade e redução dos postos de trabalho, o desemprego é constante (JUNIOR 2015 s/p)

Um elemento que colabora para o atual cenário é a acentuada ausência de vagas do emprego formal, devido a alta carga tributária e a asseguaração de direitos trabalhistas, as empresas enxugam o quadro de funcionários a fim de praticar a retenção de gastos. Na busca econômica pela redução dos custos, a utilização de empresas e cooperativas de prestação de serviços, o trabalho temporário beneficiam as empresas, no entanto são responsáveis pela redução de renda do trabalhador (JUNIOR 2015 s/p)

Hoje as pessoas vivenciam o fenômeno de globalização economicamente interligada aos interesses do monopólio, ou seja, trata-se de uma grande máquina girando em torno do grande capital, o que gera uma concentração considerável do mercado. Trata-se da concentração do capital por quem o detêm, a redução dos gastos com o trabalhador e com os locais de trabalho, e por fim dos postos de trabalho (JUNIOR 2015 s/p)

O direito, segundo Norberto Bobbio, configura uma normativa que há de se fundamentar tanto na justiça, quanto nas relações de uma sociedade, o que se define por eficácia. Como salienta Leib Soibelman, justiça:

em sentido amplo e vulgar, significa jurisdição, organização judiciária, poder judiciário, serviços judiciários, direito, juízo, razão jurídica, respeito ao direito, alçada, tribunais, magistrados, autoridades judiciais, ministério público, pessoal forense, ofícios de justiça, escritanias forenses, auxiliares da justiça, lei (NETO, 2014, s/p).

O homem comum, membro social, não faz distinção entre direito, justiça e lei. Ulpiano definiu-a como sendo a vontade firme e permanente de dar a cada um o seu direito (*justitia est constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuere*). É ideia e sentimento, não se sabe se é mais uma coisa do que outra. É o ideal que persegue todo o direito, e o fato de ter havido e haver direitos (NETO, 2014).

Direito e trabalho estão intimamente interligados, onde o trabalhador deve ter direitos trabalhistas garantidos por lei, devendo esses ser favoráveis tanto ao empregado como ao empregador.

Ao se pensar nos direitos trabalhistas, como já foi apresentado no decorrer do trabalho, foram muitas as lutas para que esses se tornasse concretos, e logo atendessem de maneira mais justa e eficaz o trabalhador. Contudo, diante das mudanças sociais existentes, com a globalização, com as transformações cada vez mais constantes no mundo do capital, o mundo do trabalho também se transforma, e com ele novas leis, reformas são colocadas em pauta, tendo como intuito, pelo menos em teoria em atender aos trabalhadores.

É nesse contexto que surge a Lei nº 13.647/17, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) 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.

### 3.2 Lei 13.647/17

A Lei nº13.647/17 tem como intuito alterar as legislações vigentes em torno do mundo do trabalho, adequando-as às novas relações de trabalho.

A lei número 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, foi até hoje a que mais alterou a legislação trabalhista, com alteração no aspecto do Direito Individual, coletivo e Processo do Trabalho.

No plano do Direito Individual, houve um aumento significativo na autonomia privada, onde passam a ser autorizados ajustes no contrato individual do trabalho, como por exemplo: banco de horas de seis meses , celebração de convecção de arbitragem, quitação de verbas ao longo do próprio contrato de trabalho.

No plano coletivo temos a relação entre negociado e o legislado, onde o negociado sobrepõem sobre o legislado, onde tem se discutido muito, levando em consideração a parte do empregado, que frente a essa forma de negociação poderá sofrer grandes perdas.

No Processo do trabalho, também sofreu revisões estruturais, começando por fixação de ônus de sucumbenciais, novos procedimentos para a interposição de recursos, regulamentação do dano processual.

As discussões estão apenas no começando, haverá ainda muitas mudanças, cabe aos operadores do direito acompanhar a evolução da jurisprudência sob a “Reforma Trabalhista”.

Para melhor compreendermos essas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, apresentaremos no próximo capítulo as mudanças trazidas pela reforma, assim como seus impactos negativos para a classe trabalhadora.

## **4. REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NEGATIVOS PARA A CLASSE TRABALHADORA**

### 4.1 Relação das principais mudanças da Reforma Trabalhista

A reforma trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, já começou a gerar mudanças significativas no funcionamento do mercado de trabalho brasileiro e nas relações trabalhistas. Nesse sentido, serão apresentadas algumas mudanças no cenário trabalhista, e que afetam diretamente o trabalhador.

A reforma trabalhista traz como uma de suas alterações o artigo 134 da CLT que se refere a férias. As férias, antes da reforma, eram de trinta dias, podendo ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não podia ser inferior a dez dias. Havendo ainda a possibilidade de 1/3 de férias ser pago em forma de abono. Com a reforma, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, sendo que um desses períodos não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

No que se refere a jornada de trabalho, a reforma trouxe a seguinte alteração: a jornada que antes era limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia, com a nova lei, a jornada diária poderá ser feita de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais. De acordo com a nova lei em seu artigo 59:

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (BRASIL, 2017).

Outra mudança está relacionada ao tempo na empresa, que anteriormente considerava-se serviço efetivo o período em que o empregado estivesse à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, com a reforma, não passam mais a ser consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

Em relação ao descanso do trabalhador durante a jornada de trabalho, com a nova lei, o intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos trinta minutos. Sendo o empregador obrigado a conceder intervalo mínimo para almoço, caso contrário pagará uma indenização de 50% do valor da hora norma de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido (BRASIL, 2017).

Em relação ainda ao tempo computado na empresa, com a nova lei, o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte passa a não ser computado como jornada de trabalho.

A remuneração também sofre mudanças diante da nova lei, antes a remuneração por produtividade não poderia ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo, comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integravam os salários. Com a reforma o pagamento do piso ou o salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção, além disso, os trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário (BRASIL, 2017).

É importante destacar que essa mudança traz grandes prejuízos ao trabalhador que se vê vulnerável, “nas mãos do empregador”, que decide as formas de remuneração.

A Reforma Trabalhista altera também as regras em relação ao plano de cargos e salários, onde esses passam a ser negociados entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudando constantemente. Com essas mudanças, o contrato passa a não ser mais homologado no Ministério do Trabalho, mais uma vez fazendo com que o trabalhador seja dependente do empregador, que aproveitam da necessidade do empregado, para utilizar a seu favor os contratos.

A nova lei regulariza o trabalho intermitente para uso de qualquer setor, sem fazer nenhum tipo de restrições.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. [...]

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. [...]

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. [...]

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (BRASIL, 2017).

A nova lei trabalhista também cria regras para home Office, segundo a lei, tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como por exemplo, equipamentos, gastos com internet, energia, e o trabalho será controlado a partir das tarefas realizadas. A lei estabelece como tele trabalho a prestação de serviços realizados fora das dependências da empresa (CAVALLINI, 2017).

Em relação ao trabalho parcial, a CLT previa uma jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo dezoito dias e não pode vender as férias. A nova lei traz a seguinte redação:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. [...]

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

Sobre o banco de horas, de acordo com a CLT, o excesso de horas em um dia de trabalho, poderia ser compensado em outro dia, não podendo exceder máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, devendo também

haver um limite de 10 horas diárias. Com a reforma o banco de reforma pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de seis meses ou ainda no mesmo mês.

Em relação aos acordos e convenções coletivos a partir da reforma esses poderão prevalecer sobre a legislação. Dessa forma, sindicatos, empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei. Em negociações sobre a redução de salários ou de jornada, deverá haver uma cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Em relação aos acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo (CAVALLINI, 2017).

Sobre o prazo de validade dessas normas coletivas, a nova lei afirma que o que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho, e sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade desses acordos, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência (*idem*).

A Constituição assegurava, em relação a representatividade do trabalhador, um representante nas empresas com mais de 200 empregados, com a reforma, os trabalhadores poderão escolher até três funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados.

No caso de demissão, a CLT previa que quando o trabalhador pedisse demissão ou fosse demitido por justa causa, ele não teria direito a multa de 40% sobre o saldo FGTS nem a retirada do fundo de garantia. Em relação ao aviso prévio, a empresa deveria avisar o trabalhador sobre a demissão com trinta dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precisasse trabalhar (MARTINS e LISBOA, 2017).

Com a nova legislação, o contrato de trabalho poderá ser extinto se nenhum acordo, com pagamento da metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor

depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego (*idem*).

Sobre a rescisão contratual, a partir da reforma, essa deve ser homologada na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário, podendo esse ter assistência do sindicato.

Sobre os danos morais, a nova proposta impõe “limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador”. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes ao último salário contratual do ofendido (CAVALLINI, 2017).

Com a nova proposta, os sindicatos perdem um pouco seu valor, pois antes a contribuição sindical era obrigatória, passa a partir da reforma ser opcional, levando assim ao enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores.

Sobre a terceirização, considerando a reforma, haverá uma

quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos (GAZETA, 2017, s/p).

Outra mudança com a reforma, se refere as mulheres grávidas ou lactantes, antes essas eram proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres, não havendo também limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez. Com a reforma, passa a ser permitido que essas trabalhem em lugares considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco para o bebê ou para a mãe. As mulheres que forem demitidas tem o prazo de no máximo trinta dias para informar a empresa sobre a gravidez.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - 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; III - 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. [...]

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 2017).

Em relação as ações judiciais, de acordo com a antiga lei, o trabalhador poderia faltar até três audiências judiciais, além disso os honorários referentes a perícias eram pagos pela União, e ao entrar com a ação não tinha nenhum custo. Com a reforma, o trabalhador passa a ser obrigado a comparecer as audiências na Justiça do Trabalho, e caso perca a ação, este deve arcar com os custos do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devido aos advogados da parte vencedora, quem perde a causa tem que pagar entre 5% e 15% do valor da sentença.

O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação (BRASIL, 2017).

Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.

A reforma trabalhista traz mudanças também em relação a multa sobre a empresa caso tenha empregado não registrado. De acordo com a nova lei a multa para o empregador que mantém o empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte (BRASIL, 2017).

## 4.2 Mudanças quanto à equiparação salarial e suas implicações na relação de emprego

O presente trabalho tem por finalidade evidenciar as mudanças ocasionadas pela reforma trabalhista - Lei nº 13.467/17, especificamente, quanto à equiparação salarial e suas implicações na relação de emprego. A referida Lei nº 13.467/17, que entrou em vigor na data de 11/11/2017.

Em conformidade com a CLT, todo aquele que exerce função igual, dentro da mesma empresa, terá direito a salário igual, não podendo existir discriminação por sexo, idade ou origem.

No art. 461 em seu paragrafo 1º da CLT diz que:

Trabalho de igual valor, para fins deste Capitulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Essa norma apresentou várias interpretações a respeito da equiparação salarial, onde um trabalhador na mesma localidade, na mesma empresa, e, na mesma função, porem em lojas diferentes, mas dentro da mesma cidade, não podem ter salários diferentes, tendo como limitador da equiparação salarial, somente o tempo na função.:

### **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (Redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 09.06.2015).**

**II-** Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (EX- Súmula nº 135- RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982).

**III-** A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhado as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (Ex-OJ da SBDI-1 nº 328-DJ 09.12.2003).

**IV-** é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde o pedido se relacione com situação pretérita. (Ex- Súmula nº 22- RA57/1970, DO-GB 27.11.1970). (...) **VI-** Presentes os pressupostos da art.461 da CLT, é irrelevante a

circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto:

Se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior;

Na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito á equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, á exceção do paradigma imediato. O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente pertençam á mesma região metropolitanos. (Ex-OJ da SBDI-1nº 252-Inserida em 13.03.2002).

De fato, a Súmula e o artigo 461, da CLT dizem que qualquer pessoa que exerça idêntica função, cuja diferença não for superior a dois anos, na empresa e região metropolitana, tem o direito á equiparação salarial.

### **Salarial (Depois da Reforma)**

A equiparação salarial depois da reforma só poderá ser feita no mesmo estabelecimento, em estabelecimento distintos, mesmo que na mesma cidade poderão ter salários diferentes.

De acordo com esta alteração a diferença de tempo na função entre um trabalhador e outro que exercem a mesma função em estabelecimentos distintos no mesmo município, tem que ser inferior a 2 anos e o tempo de vínculo empregatício não pode ser superior a 4 anos.

Para que o empregado que ganha menos possa reivindicar a equiparação salarial com o seu colega que trabalha no mesmo estabelecimento e cidade ele precisa estar exercendo função idêntica a menos de 2 anos e o tempo de vínculo empregatício tem que ser inferior a 4 anos.

equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

Importante ressaltar, que com a nova modificação o legislador compreendeu que as eventuais discriminações em decorrência de sexo e etnia, exigiam uma proteção maior ao empregado, considerando que além das diferenças salariais que ocorrem com frequência, foi estipulada, no parágrafo 6º, uma multa “em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (Cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

Mas em conclusão, e conforme já mencionado, a legislação trabalhista precisava sim ser atualizada, não resguardando somente os empregados, mas também os empregadores, possibilitando, principalmente, atrair investimentos para uma nova geração de empregos.

#### **Banco de Horas (antes da reforma).**

Segundo o Art. 59 da CLT - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

#### **Banco de Horas (depois da reforma)**

Com a reforma trabalhista isso foi modificado. Os parágrafos 5º e 6º que foram acrescentados ao artigo 59 da CLT autorizam a implantação do “Banco de Horas” por acordo individual, sem a participação do Sindicato:

Art. 59. A da Lei 13.467/17 diz: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

O Banco de Horas difere da jornada em compensação. Nesta o trabalhador tem acréscimo de jornada em dias determinados para descansar em dia também já pré-determinado. É a hipótese do acréscimo da jornada durante a semana para compensar a ausência do trabalho aos sábados, por exemplo. Esse procedimento era permitido e continua sendo por acordo individual escrito, e agora tácito também entre o trabalhador e a empresa para compensação no mesmo mês.

O “Banco de Horas” é diferente. A empresa quando necessita coloca o trabalhador para prorrogar a jornada, não havendo dia pré-determinado. O trabalho é de acordo com a necessidade do empregador. Esse trabalho excedente será convertido em descanso pelo empregador num período de máximo de seis meses. Não ocorrendo o descanso pelas horas extras prestadas dentro do prazo deve ser feito o pagamento respectivo.

Com o acréscimo ao artigo 59 da CLT, parágrafo 5º e 6º, não há necessidade da intervenção do sindicato, empregador pode negociar de forma individual, o que deixa o empregado numa situação de fragilidade, ele não tem força para negociar esse acordo, visto que este acordo ocorrerá dentro da vigência do contrato de trabalho.

O que poderá acontecer em uma empresa na alta temporada, o empregado faz horas extras, e, e essas horas são compensadas na baixa temporada onde empregador irá conceder-lhe folga, dessa forma extingue o banco de horas.

Com a reforma trabalhista o negociado prevalece sobre o legislado, essa prevalência, conforme disposta no texto, com o propósito muito claro de suprimir direitos da classe trabalhadora, sem qualquer tipo de salvaguarda que permita aos trabalhadores resistirem contra as investidas do patronato, e francamente inconstitucional, pois contraria os objetivos da República brasileira e promove o retrocesso social, e constitui, a rigor, um desprestígio à negociação coletiva entre empregados e empregadores, e aos acordos e às convenções coletivas de trabalho entre empregados e empregadores.

## **Acordos**

Estabelece a prevalência dos acordos (documentos celebrados entre um sindicato de uma categoria e uma ou mais empresas) sobre as convenções coletivas de trabalho (celebradas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais), ainda que as condições de trabalho dos acordos sejam inferiores às definidas nas convenções. Até agora, isso não era permitido.

**O artigo. 507-B.** “É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”.

**Parágrafo único.** “O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas”.

Pode se extrair do citado artigo que as partes empregado e empregador, poderão, anualmente, por meio de acordo dar quitação das obrigações trabalhista de uma parte para com outra, com ciência e homologação por parte do sindicato da categoria. O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual reclamatória trabalhista, quando nela haver pedidos que já tenham sido objetos da quitação dada pelo empregado no Termo de Quitação Anual. Esse termo de quitação que será muitas vezes assinado na vigência do contrato, irá deixar o empregado coagido a assinar o referido termo, uma vez que está prestando seus serviços para a empresa, diante desta hipótese o empregado não terá força para dizer que não assinara o citado termo. Estabelece esse termo individual de quitação anual o pleno pagamento de todas as verbas salariais e trabalhistas. O processo do trabalho existe para o trabalhador ter acesso a justiça uma vez assinado esse termo, haverá grande dificuldade para o trabalhador realizar futuras reclamações trabalhistas.

Permite a rescisão de contrato de trabalho de comum acordo, com pagamento de metade da multa e do aviso prévio, sem direito a seguro desemprego

### 4.3 Os impactos negativos da Reforma Trabalhista.

Como apresentado, muitas são as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, tendo efeito direto sobre a vida dos trabalhadores, que se vêem prejudicados diante desse novo projeto.

Os defensores da reforma afirmam que as mudanças são algo positivo, e que trazem benefícios, contudo, ao analisarmos essas mudanças, o questionamento que fica é, quem será o beneficiado? O trabalhador será que realmente terá ganhos com essa nova lei?

Nesse sentido, complementando o que até então já foi apresentado, serão abordados os efeitos reais dessas mudanças na vida do trabalhador, salientando os prejuízos trazidos pela Reforma do Trabalho para toda a sociedade. Para tal análise teremos como base artigos, reportagens com advogados que apresentam os pontos negativos trazidos pela Reforma Trabalhista.

O advogado Eraldo Aurélio Rodrigues Franzese afirmou que a partir da avaliação realizada com base na nova lei, essa apresenta pontos positivos e negativos. Segundo ele ainda, a nova lei vem solucionar problemas na área, além de garantir segurança jurídica a empregados e empregadores, contudo também oferece grande perigo a classe trabalhadora, sendo seus direitos ameaçados (JORNAL CONTÁBIL, 2017).

Na visão do advogado, um dos pontos negativos da nova legislação é a extinção da contribuição sindical, que passa a ser opcional, enfraquecendo dessa forma os sindicatos, que são de suma importância como uma entidade que representa a classe trabalhadora, defendendo seus direitos, realizando acordos com as empresas.

Essa mudança é uma tentativa de dismantelar o movimento sindical, extinguir com a organização, e atrelar o seu controle ao Estado, podendo ser vista como uma estratégia que busca atender as demandas do empresariado. Essa nova proposta apresenta ainda a prevalência do negociado sobre o legislado a partir do desmonte das organizações sindicais

Outro ponto negativo apresentado por Franzese, diz respeito as ações trabalhistas, hoje em dia o trabalhador ao entrar como uma ação contra o

empregador ela não arca com nenhum custo, enquanto com a nova lei o benefício da gratuidade só será concedido aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Franzese apresenta ainda como um efeito negativo da nova lei trabalhista, a extinção de contrato em comum acordo. De acordo com o advogado, pelo novo texto

quando o empregador e o empregado, decidirem rescindir um contrato, basta o pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado também poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego. Esse é um ponto que realmente preocupa sobre como funcionará na prática. O trabalhador poderia levantar 80% dos valores do depósito, mas também não poderá usufruir do seguro-desemprego. Tenho receio de que isso possa vir a prejudicar o trabalhador, até porque uma reparação judicial leva tempo e, às vezes, por necessidade de sobrevivência, o empregado acaba recorrendo a esse tipo de benefício. Não sei se isso criará uma nova área de conflito na justiça (FORENZE – Jornal Contábil, 2017).

Vólia Bonfim, Doutora em Direito e Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, apresenta como pontos negativos a exclusão dos teletrabalhadores do capítulo “Da duração do trabalho”, que em seu artigo 63, III, “a autorização para contrato intermitente do dano moral a limitação da gratuidade ao empregado, negociado sobre legislado e a terceirização em atividade fim, sem isonomia salarial ou de direito - Lei 6.019” (LFG, 2017, s/p).

A advogada Líris Silva Zoéga Tognoli, especializada nas áreas Preventiva Fiscal Trabalhista e Previdenciária, aponta cinco pontos negativos da reforma na prática para o trabalhador, sendo eles: mudança da jornada de trabalho que passa a ser de 12x36; as empresas não precisarão mais computar como jornada de trabalho o período em que o empregado gasta no projeto para chegar ao trabalho e vice versa, assim, não será mais necessário o pagamento de hora-extra; home Office sem horas extras; autorização para demissão em massa, nesse caso, as dispensas coletivas não vão mais precisar da negociação com os sindicatos e poderão ser feitas diretamente pela empresa; fim da assistência gratuita na rescisão do contrato de trabalho (SILVEIRA, 2017).

Em relação a jornada de trabalho, pode-se afirmar que diante das mudanças trazidas pela reforma, percebemos um retrocesso nesse aspecto, afinal a elevação da jornada acaba por gerar desemprego, sendo portanto, incompatível com um país que precisa criar empregos.

Outro fator em destaque se refere a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, de forma, que o empregador fique isento da responsabilidade,

Dessa forma, como apresentado pelos especialistas, a reforma trabalhista leva a perda dos direitos dos trabalhadores, a partir do momento que estes não terão mais garantido por exemplo, o direito a hora extra, a demissão sem negociação com os sindicatos, reduzir os valores de indenização por danos morais, possibilitar a redução do salário.

Essas medidas trazem mudanças na vida do trabalhador enquanto um todo, afetando diretamente sua família, suas relações sociais, podendo gerar aumento da desigualdade, e logo da violência.

Apesar de não apresentar de maneira explícita, a reforma trabalhista, tem como intuito atender ao empresariado, que buscam o desmonte de uma estrutura organizada desde 1943, tendo como fim a institucionalização da precariedade do mercado de trabalho. O que podemos ver a partir dessas mudanças é um ataque ao trabalho e ao trabalhador, implicando em uma crise do futuro, sendo a reforma um ataque do capital, e suas medidas uma forma de romper com toda a proteção construída nesses anos no Brasil.

É importante destacar que a reforma dentre as propostas negativas que traz ao trabalhador, possui também aspectos que não condizem com a realidade, além de ser uma projeto que em nenhum momento teve a participação do trabalhador em sua construção, já que este é o mais atingido pelas novas regras. A reforma trabalhista, apesar de ter sido apresentada como uma proposta de redução do desemprego, na verdade, pode-se afirmar que a redução dos custos da produção por meio da flexibilização da lei trabalhista não levará a diminuição do índice do desemprego.

Diante disso, podemos afirmar que o poder do trabalhador com a reforma trabalhista fica reduzido a pó, sendo um retrocesso nas conquistas dos trabalhadores. Sob a falsa alegação de enfrentamento da crise, o governo, baseado em ideários neoliberais pretende desmantelar os direitos dos trabalhadores.

Assim, a reforma trabalhista não busca alcançar os objetivos básicos para atender a classe trabalhadora brasileira, sendo eles adequar o tempo de trabalho as

necessidades desse; fazer crescer a massa salarial; melhorar as condições de saúde e segurança; garantir trabalho as populações marginalizadas; estimular os vínculos empregatícios; incentivar contratações que tenham como foco beneficiar o trabalhador.

Contudo, podemos perceber uma reforma que vai de encontro com esses objetivos, buscando apenas atender ao capital, aos empresários, a uma visão neoliberal, fazendo com que os direitos conquistados pelos trabalhadores depois de muitas lutas no decorrer dos anos, se transforme em pó, deixando o trabalhador em uma situação cada vez mais vulnerável.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou uma importante e relevante reflexão acerca da temática escolhida, o tema é de suma importância e sua relevância se dá a uma análise crítica pessoal e social, ou seja, somos parte daquilo que se estuda, fazemos parte desse organismo social e usufruímos de direitos e deveres como membro social.

O método utilizado comparativo ascende uma luz no que tange a um contexto atemporal. A apresentação de uma análise histórica fortemente embasada através de estudos, leis, documentos e afins assegura uma compreensão justa e fiel na nossa realidade alterada tão brevemente.

Tendo em vista a evolução do trabalho como um todo ao longo dos séculos, caminhamos para um declínio, percebe-se certo retrocesso nas relações de trabalho, conquistados tão duramente e firmados por fim na Constituição Brasileira, promulgada em 05 de outubro de 1988.

A referida Lei nº 13.467/17, que entrou em vigor na data de 11/11/2017 é recente e tornou-se eficaz em 11 de novembro do mesmo ano. Trouxe importantes modificações no ordenamento jurídico e sua proposta é polêmica. Com este projeto acadêmico pode-se verificar em meio a importantes conquistas que o trabalhador pode ser prejudicado, afirmam especialistas.

Contudo, a reflexão foi válida e de forma analítica expôs através de um quadro comparativo como estão e como ficarão direitos já adquiridos e os impactos que tais mudanças trazem para nossa organização social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Aline Sorprezo de. Direito do trabalho e gestão de pessoas: a interdisciplinaridade e a importância da assessoria jurídica preventiva. In: *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <<http://ambito-juridico.com.br>> Acesso em nov 2017.

BARRO, Aline Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. LTr – Atualizado por ALENCAR, Jessé Claudio Franco de. 2016

BOITO JR., A. Política neoliberal e sindicalismo no Brasil. In: GALVÃO, A. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: Xamã, 2007.

BRASIL, Câmara dos Deputados. *Projeto de lei nº 6.787, de 2016*. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.câmara.gov.br>>. Acesso em 14 jun.2017.

BRASIL, Câmara dos Deputados. *Lei nº 13.467, de 13 de julho 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>> Acesso em 20 jul 2017

BRASIL. *Evolução das relações trabalhistas*. 2011. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br>> Acesso em 20 nov 2017.

CARDOSO, A. *O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo*. Novos Estudos, São Paulo, n. 48, p. 97-119, jul. 2001.

CAVALLINI, Marta. *Nova lei trabalhista cria regras para home Office*. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com>> Acesso em 05 nov 2017.

CAVALLINI, Marta. *Reforma trabalhista: confirma o que pode mudar*. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com>> Acesso em 05 nov 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. Saraiva, 2016.

DIEESE. A jornada de trabalho por meio do banco de horas. As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. São Paulo, set. 2009. Revista *Balanços das negociações dos reajustes salariais de 2016.*, São Paulo, mar. 2017. (Estudos e Pesquisas, 83).

GAZETA. *Reforma Trabalhista é aprovada no Senado*. 2017. Disponível em: <<http://www.gazetaonline.com.br>> Acesso em 22 out 2017.

JORNAL CONTÁBIL. *Aspectos positivos e negativos da reforma trabalhista*. 2017. Disponível em: <<http://www.jornalcontabil.com.br>> Acesso em 20 nov 2017.

JUNIOR, Manoel Nicolau da Silva. *História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo*. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br>> Acesso em 15 nov 2017.

KREIN, J. D. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil : 1990-2005*. Campinas. Tese (Doutorado em Economia Social e do Trabalho). Universidade Estadual de Campinas, 2017.

LFG. *Reforma trabalhista*. Entenda os pontos positivos e negativos e o que pode mudar. 2017. Disponível em: <<http://www.lfg.com.br>> Acesso em 21 nov 2017.

LOPES, Marcus. *Antes da CLT, país já tinha leis trabalhistas*. 2017. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br>> Acesso em 10 nov 2017.

MARTINS, Thays; LISBOA, Ana Paula. *Entenda as regras de demissão que passam a valer com a reforma trabalhista*. 2017. Disponível em: <<http://www.correiobraziliense.com.br>> Acesso em 01 nov 2017.

NETO, Aparecido S. M. *Análise conceitual de Justiça*. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br>> Acesso em 05 nov 2017.

SILVEIRA, Mariana Bruno. *Conheça cinco pontos negativos da reforma trabalhista para o trabalhador*. 2017. Disponível: <<http://www.contabeis.com.br>> Acesso em 20 nov de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. S/P 2016.