

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**RAPHAELA FABIANA GONÇALVES DOS SANTOS**

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO  
INDIVIDUAL**

**Taubaté – SP**  
**2019**

**RAPHAELA FABIANA GONÇALVES DOS SANTOS**

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO  
INDIVIDUAL**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado a Universidade de Taubaté no Departamento de Ciências Jurídicas, como parte dos requisitos para obtenção do diploma de Bacharel em Direito.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura

**Taubaté – SP**

**2019**

**Ficha catalográfica elaborada pelo  
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

S237i Santos, Raphaela Fabiana Gonçalves dos  
Os impactos da reforma trabalhista no direito individual / Raphaela  
Fabiana Gonçalves dos Santos -- 2019.  
43 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento  
de Ciências Jurídicas, 2019.  
Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências  
Jurídicas.

1. Relações trabalhistas - Brasil. 2. Reforma legislativa - Brasil. 3.  
Patrão e empregado - Brasil. 4. Brasil. [Lei n. 13.467, de 13 de julho de  
2017]. 5. Direitos dos trabalhadores. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDU 349.2:331.1(81)

**Elaborada por Felipe Augusto Souza dos Santos Rio Branco - CRB-8/9104**

**RAPHAELA FABIANA GONÇALVES DOS SANTOS**

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO INDIVIDUAL**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado a Universidade de Taubaté no Departamento de Ciências Jurídicas, como parte dos requisitos para obtenção do diploma de Bacharel em Direito.

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura

Prof. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura

Prof. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura

*“Dedico este trabalho a minha querida avó Maria Luiza de Jesus Gonçalves (in memoriam), que me ensinou valores importantes para toda a vida e não pôde estar ao meu lado neste momento tão importante, mas sei que está olhando por mim”.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, que me deu saúde e forças para superar todos os momentos difíceis que encontrei nesta graduação.

A minha família, em especial a minha mãe Noely Katia Gonçalves e aos meus avós, Umberto José dos Santos e Benedita Susete Barbosa dos Santos, responsáveis por minha educação. Eles são fontes de motivação e determinação, além de sempre terem apoiado minhas decisões. Agradeço imensamente pelo amor, dedicação e paciência nesta etapa tão difícil, porém gratificante da minha vida.

Ao meu parceiro de vida e namorado, Raphael Ferri Lopes da Silva, agradeço por toda força, cumplicidade e por não me deixar desistir. Concluir o curso de Direito juntos é uma honra e privilégio.

Ao meu irmão, Victor Hugo Gonçalves da Collina e ao meu tio Rafael Fernando Barbosa dos Santos, agradeço pelo apoio e torcida.

As minhas tias de coração e sogras, Valeria Ferri e Terezinha de Jesus Gomes, por todo incentivo durante esta jornada e por vibrarem a cada pequena conquista que obtive ao longo do curso.

Ao meu orientador e Professor Luiz Arthur de Moura, por todo apoio, dedicação e disponibilidade ao longo da elaboração do meu trabalho. E por não hesitar em compartilhar todo seu conhecimento.

Por fim, a todos os meus amigos que fiz ao longo desses cinco anos, que direta ou indiretamente contribuíram com o meu aprendizado ao longo da graduação.

"Não sou contra uma reforma trabalhista: o sistema de trabalho no mundo todo evoluiu. Sou contra esta reforma porque ela precariza o trabalho no Brasil".

(Ciro Ferreira Gomes,  
ex-ministro da Fazenda do Brasil).

## RESUMO

A Reforma Trabalhista foi uma reforma proposta durante a vigência do governo do presidente Michel Temer, e foi promulgada através da Lei 13.467/2017. Esta reforma modificou de forma geral a relação de trabalho no Brasil, estabelecida entre patrões e empregados. Para que a reforma fosse aprovada, o Congresso deliberou sobre o tema por um período grande de tempo, entendendo que o maior receio da sociedade seria pelo desfazimento do sistema trabalhista vigente, implantando assim um novo, com novas regras e modelo de atribuição. Porém, o que colaborou definitivamente pela aceitação da reforma pelo Congresso Nacional foi a crise econômica a qual o Brasil vivia na ocasião, cujo maior resultado era uma grande massa de trabalhadores desempregados, ao qual a reforma buscava consertar. Esta monografia intenciona entender os meandros desta reforma, seus pontos positivos e negativos, e quais são os benefícios trazidos por ela após a sua promulgação.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Michel Temer. Lei 13.467/2017. Relação de trabalho. Patrões e empregados.



## ABSTRACT

The Labor Reform was a reform proposed during the term of President Michel Temer's government, and was enacted through Law 13,467 / 2017. This reform generally changed the working relationship in Brazil, established between employers and employees. For the reform to be approved, the congress deliberated on the subject for a long period of time, understanding that the biggest fear of society would be for the undoing of the current labor system, thus implementing a new one, with new rules and model of attribution. However, what definitely contributed to the acceptance of the reform by the national congress was the economic crisis in which Brazil was living at the time, whose biggest result was a large mass of unemployed workers, which the reform sought to fix. This monograph intends to understand the intricacies of this reform, its positives and negatives, and what are the benefits brought by it after its promulgation.

**Keywords:** Labor reform. Michel Temer. Law 13.467 / 2017. Work relationship. Bosses and employees.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAT	Associação Brasileira dos advogados Trabalhistas
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
ART.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CN	Congresso Nacional
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
RH	Recursos Humanos
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
§	Parágrafo

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b>	12
2	<b>A REFORMA TRABALHISTA</b>	14
2.1	MUDANÇAS DA LEI NA RENUMERAÇÃO	16
2.2	ANAMATRA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA	16
2.3	A OIT SOBRE A REFORMA TRABALHISTA	17
3	<b>POLÊMICAS DA REFORMA TRABALHISTA</b>	19
3.1	A TERCEIRIZAÇÃO	20
3.2	POR QUE A REFORMA PRIVILEGIA A TERCEIRIZAÇÃO?	21
3.3	A INFORMALIDADE	22
3.4	A REFORMA TRABALHISTA E A INFORMALIDADE	23
4	<b>MAIORES DISCUSSÕES PONTUAIS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA</b>	25
4.1	DANO EXTRAPATRIMONIAL	26
4.2	TRABALHADOR AUTONOMO	27
4.3	A TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA	28
4.4	TRABALHO INSALUBRE PARA GESTANTE OU LACTANTE	29
4.5	TRABALHO INTERMITENTE	30
4.6	TELETRABALHO	31
4.7	O REGISTRO DO EMPREGADO	33
4.8	PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA	33
4.9	INTERVALO INTRAJORNADA	35
4.10	FÉRIAS	35
4.11	RESCISÃO CONTRATUAL	36
4.12	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	36
4.13	DEMANDAS TRABALHISTAS	37
4.14	NEGOCIADO X LEGISLADO	38
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	40
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	42

## 1 INTRODUÇÃO

Após a deliberação do Congresso Nacional, foi aprovada sob a forma de lei a Reforma Trabalhista, no ano de 2017. A lei 13.467/2017 passou a vigor na entrada do mês de novembro daquele ano, e a partir dali, muitas mudanças seriam sentidas por trabalhadores e empregadores, referentes ao novo Direito do Trabalho brasileiro.

Foram alterados, além de mais de cem artigos da antiga Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), outras sumulas que tratavam de questões referentes ao trabalho temporário, a contribuição e recolhimento do FGTS, e também sobre a lei que regravava o Plano de Custeio Previdenciário, a lei 8.212/91.

Há muitas décadas o empregador brasileiro demandava por alterações nas leis que regem as relações de trabalho no Brasil, da mesma forma que, empregadores e empregados, também apontavam problemas existentes nas relações sindicais e o recolhimento de impostos. Assim, sagazmente, aproveitando o momento de turbulência da economia, com milhões de trabalhadores desempregados no território nacional, o governo do presidente Michel Temer, empurrou para discussão no Congresso os termos de uma reforma trabalhista.

Este trabalho tem como objetivo entender os termos desta reforma aprovada pelo Congresso, assim como discutir em quais circunstâncias houve essa aprovação. Porque sem entender as circunstâncias que levaram ao momento ao qual a reforma foi aprovada, dificilmente entenderemos o porquê de, tanto o Congresso quanto representantes da sociedade civil, clamavam pela aprovação da reforma.

Da mesma forma que torna-se relevante o entendimento sobre as circunstâncias que culminaram na reforma, e os termos propostos por ela, é importante que seja discutido, através dos capítulos deste trabalho, quais foram e quais serão as principais transformações que a reforma trará, sob o ponto de vista prático, para a parcela da população ao qual dela vive, que são os trabalhadores.

Outro ponto relevante, ao qual a discussão deve ser observada, se refere à enorme quantidade de processos trabalhistas que o sistema judiciário brasileiro trabalha, todos os anos. Esta talvez seja o principal motivo da

aprovação da reforma, com todos os seus itens, termos, e após o longo período de discussão no Congresso Nacional.

## 2 A REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista da lei n. 13.467/2017 iniciado pelo PL 38/2017 alterou drasticamente a CLT, modificando grande parte dos artigos, assim, podendo ser considerada como uma nova lei trabalhista e não somente uma reforma trabalhista. Muitos doutrinadores e juristas se posicionam de forma distinta, uns entendem ser um retrocesso negando assim a reforma trabalhista e outros se posicionam de forma favorável, entendendo que é um avanço para a lei trabalhista, já que estava desatualizada e obtusa, não conseguindo seguir as mudanças sociais (CASSAR, 2018).

O entendimento para aqueles que acreditam na reforma trabalhista como sendo um avanço, justifica-se pelo contexto socioeconômico, assim incidindo a desregulamentação, ou seja, substituir a CLT por um novo conjunto normativo, visando pela situação atual da sociedade, sendo a crise financeira o argumento cabível neste contexto. Já para o entendimento contrário a reforma trabalhista, justifica-se pela perda de direitos da classe trabalhadora, já que fica à mercê com a incidência de desemprego, sendo obrigados a passar por empresas desestruturadas sem garantias de direitos como redução significativa do salário, acidente de trabalho, falta de condições necessárias para trabalhar em segurança, adoecer, dentre outros (CASSAR, 2018).

Além da classe trabalhadora que sentirá o impacto direto da reforma trabalhista, o sindicato e a pessoa jurídica também serão afetados, visto que, é um ciclo de vínculo empregatício de ambas as partes e de proteção aos direitos e garantias do trabalhador, sendo o papel do sindicato tratar de forma segura e benéfica para garantir os direitos (SILVA, 2017).

A lei trabalhista realmente precisava de atualização, visto que não estava acompanhando os avanços da sociedade, assim ficando a margem de jurisprudências para a aplicação de determinados casos, no entanto, com a desatualização fica difícil amparar todos os casos com a falta de ordenamento jurídico. Portanto, a reforma trabalhista é de certa forma benéfica para a sociedade, visto que, visa atualizar para as mudanças sociais para assim conseguir garantir os direitos e deveres da classe trabalhadora, que é a parte vulnerável na relação de trabalho (SILVA, 2017).

No campo do direito do trabalho com as mudanças sociais e transformações políticas, vividas por crise financeira pela população que torna o ciclo trabalhista flexível, pois com as modificações drásticas da reforma trabalhista material foi entendida como uma justificativa para desregular, precarizar e flexibilizar. Portanto, as consequências dessas mudanças jurídicas tendem a mudar os regulamentos internos do local de trabalho, da remuneração, regulamentação trabalhista, sindical, dentre outros (GARCIA, 2019).

Para empresas terceirizadas as mudanças foram benéficas, pois visa na diminuição dos gastos para elaboração e organização do trabalho, visto que estes deverão ser feitos pela empresa prestadora de serviço e não pelo terceirizado, conseqüentemente as empresas terceirizadas aumentam a demanda de produção. Para as empresas responsáveis diminui o poder hierárquico e a necessidade de manutenção e reciclagem assim é a flexibilidade para a atual relação de trabalho (GARCIA, 2019).

Além da flexibilização, desregulamentação também há a precarização no âmbito trabalhista com as mudanças sociais, já mencionadas ao longo do texto. No entanto, com as mudanças também terão uma desestruturação no mercado, pois deixam de trabalhar de forma que visa a segurança no âmbito do trabalho passando a deixar frágil a ponto de trabalhadores ter uma grande incidência de desemprego, acidente de trabalho, redução do salário, dentre outros direitos que o empregado pode deixar de ter essa assistência devido a desregulamentação trabalhista e a precarização (GARCIA, 2019).

Portanto, pode-se entender ao longo dos posicionamentos tanto os contrários quanto os favoráveis, que o direito do trabalho deve garantir o direito fundamental do trabalhador, sem descaracterizar as mudanças da reforma trabalhista. Assim, o Estado e o empregador devem proteger a classe trabalhadora, visando segurança no âmbito do trabalho, condições para trabalhar, dentre outros que visam garantir a integridade dessa classe vulnerável. Também, podemos entender com as mudanças de grande parte da CLT mudam também os efeitos jurídicos e sociais, neste sentido, o impacto será direto aos envolvidos na relação de trabalho e no mercado (GARCIA, 2019).

## 2.1 MUDANÇAS DA LEI NA REMUNERAÇÃO

Houveram muitas mudanças na lei do direito do trabalho com a reforma trabalhista, sendo afetadas tanto a forma como o conteúdo, assim como a mudança na remuneração do empregado art. 457 e §§, tendo consequências como alterações substanciais de sumulas canceladas como a 372, I do TST dentre outros que tinham garantias e benefícios acrescido do salário base. Além dessas mudanças também passa a mudar a relação de trabalho com contrato intermitente, ou seja, o trabalhador não tem mais o tempo integral como no antigo texto da CLT, mas trabalhará e receberá de acordo com as necessidades do empregador.

## 2.2 ANAMATRA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), é um dos institutos de suma importância no meio do direito trabalhista brasileira, visto que, tem funções de pugnar o prestígio da Justiça do Trabalho, dentre outras funções. Na reforma trabalhista, com as mudanças de mais de 100 artigos do direito do trabalho, não foram realizados de acordo com os princípios basilares, assim, deixando os direitos da parte vulnerável da relação contratual a desejar (ANPT et.al., 2017).

A ANAMATRA não concordou com a reforma trabalhista devido afetar os direitos dos princípios basilares do direito do trabalho, fazendo manifestações formais e materiais, das diversas inconstitucionalidades no texto do PLC nº 38/2017, que se iniciou no PLC 6.787/2016, e foi aprovado pela Câmara dos Deputados. Além do profundo descontentamento em relação ao texto inconstitucional também pela nota técnica elaborada em conjunto com a ANPT, ABRAT e SINAIT:

Fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros assegurados na Constituição Federal, seja em seu aspecto material, onde teremos direitos trabalhistas constitucionais completamente esvaziados ou descumpridos, seja em seu aspecto processual, onde teremos a criação de inúmeros



obstáculos de acesso à justiça pelo trabalhador que tem seus direitos descumpridos e sonegados (ANPT et.al., 2017).

Na nota técnica, pode-se verificar a crítica quanto a precariedade dos vínculos e empregos com falta de estrutura e qualidade, também do contrato por tempo parcial, sendo o intermitente e o teletrabalho deixando a relação de trabalho prejudicial ao trabalhador que é a parte vulnerável na relação de trabalho e ainda sem a garantia de efetivação, assim deixando de lado os direitos e garantias dos trabalhadores. Portanto, o texto inconstitucional viola os direitos garantidos pela CF/88 aos trabalhadores, também dificulta o acesso à justiça, por dificultar o acesso à justiça gratuita, visto que, foi criado a sucumbência recíproca e exigir o pagamento de custas e despesas processuais caso tenha que propor uma nova ação, além de inúmeras inconstitucionalidades que afrontam o texto constitucional e seus princípios basilares (ANPT et.al., 2017).

### 2.3 A OIT SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma entidade fiscalizadora e reguladora das condições do trabalho pelo mundo. Assim que a reforma trabalhista foi proposta pelo governo brasileiro, a OIT entrou em estado de alerta e enviou emissários para investigar como seria o desenrolar das discussões sobre a reforma (RICARDO JÚNIOR, 2019).

Quando a lei da reforma trabalhista foi aprovada pelo Congresso, a OIT levou o texto para exame da Comissão de Aplicações e Normas, que se reuniu durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Em muito pouco tempo, os especialistas em trabalho no mundo, membros da OIT, encontraram violações referentes às normas internacionais do trabalho assinadas pelos países membros, entre eles o Brasil. Assim foram convocados para a conferência em questão representantes da ANAMATRA, que é a reguladora do trabalho no Brasil (RICARDO JÚNIOR, 2019).

A lei aprovada no Congresso Nacional brasileiro foi denunciada e teve denúncia acolhida pela OIT, que considerou a nova lei trabalhista “violadora dos

conceitos previamente aprovados na Convenção número 98 da OIT”, que trata de princípios básicos do Direito do Trabalho (SOARES, 2018).

O mais aberrante, para todos os peritos em Direito do Trabalho que são membros da OIT, trata do dispositivo de lei que regulamenta como prevalente o negociado sobre o legislado:

“Trata-se de uma questão de se o país acolhe as leis feitas por seus legisladores, ou permite que sua população faça as leis segundo suas próprias ideias”, disse Guy Rider, presidente da OIT (SOARES, 2018).

“Se aceitarmos que a classe empregadora pode estabelecer leis que regulem o trabalho, corremos o risco de termos a volta da escravidão no Brasil, considerando a má intenção de alguns deles”, conclui Guy Rider (SOARES, 2018).

### 3 POLÊMICAS DA REFORMA TRABALHISTA

Muitos foram os pontos polêmicos da reforma trabalhista que, após discussões no Congresso, renderam debates no meio acadêmico pelo Brasil. Entre os pontos de maior discussão estão a terceirização da mão-de-obra e a informalidade. Esses dois pontos serão discutidos mais detalhadamente como próximos itens deste capítulo, porém, conforme dito, ainda existiram outros pontos polêmicos que cabem um melhor detalhamento (DELGADO, DELGADO, 2017).

O primeiro dos pontos polêmicos se refere ao fim das horas em itinerário. Esse ponto foi pouco discutido na mídia devido ao fato de que, poucos eram os trabalhadores que conheciam esse direito. Ele se resume à contabilidade de horas que o trabalhador leva entre a sua residência até o seu local de trabalho ser contabilizado como hora trabalhada. Para que o trabalhador fosse beneficiado por esse direito, era necessária comprovação de que sua residência se encontrava em local de difícil acesso, ou ainda não servida por transporte público. Nessas duas hipóteses, todo o tempo levado entre a saída da residência até a chegada no local de trabalho deveria ser computada entre as horas trabalhadas (DELGADO, DELGADO, 2017).

Houve também alteração no regime de tempo parcial de trabalho. Antigamente, as leis trabalhistas exigiam que, para ser considerada tempo parcial de trabalho, o período de serviço prestado deveria ser menor ou igual a vinte e cinco horas semanais. Após a reforma trabalhista, este item passou ao máximo de trinta horas semanais. Dessa forma o trabalhador trabalhará cinco horas a mais por semana, sem necessidade de aumento de salário (CASSAR, 2019).

Outra mudança significativa diz respeito à regulamentação do trabalho remoto, ou seja, prestado a partir da residência do empregado. Essa é uma forma de trabalho muito em voga nos tempos atuais, onde a internet consegue suprir a necessidade de ter o empregado na localização da empresa para prestar o serviço. Na reforma, passa a ser considerado trabalho remoto qualquer tipo de serviço prestado fora das dependências da empresa, sendo utilizadas tecnologias como computadores, celulares e internet. Para que o empregador se

beneficie do registro do empregado como trabalhador remoto, necessariamente deve constar essa descrição no contrato de trabalho, assim como as especificações sobre as atividades que o funcionário desempenha a partir de casa. Tendo cumprido essas normas, pela nova lei, se porventura o empregador exigir o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para realizar atividades que somente naquele local poderiam ser desempenhadas, não há a descaracterização do trabalho remoto (CASSAR, 2019).

### 3.1 A TERCEIRIZAÇÃO

O que é conhecido como terceirização do trabalho se refere a uma empresa ser a contratante de uma mão-de-obra, colocando este mesmo empregado para trabalhar para outra empresa. Essa não é uma prática incomum na maioria dos países capitalistas do mundo, pelo contrário. Os Estados Unidos, por exemplo, se apresenta como o país com o maior número de empresas terceirizadoras de mão de obra (BORGES, CASSAR, 2018).

No Brasil, um quarto da mão de obra de trabalho é terceirizada. Alguns setores de trabalho possuem uma maior tendência de prestação de serviço terceirizado no Brasil, sendo eles a segurança patrimonial, a limpeza, a de treinamento de trabalho e as consultorias especializadas (BORGES, CASSAR, 2018).

A razão pela qual uma empresa opta pela contratação de outra para o fornecimento de um serviço específico, geralmente, está relacionado com a diminuição dos custos e a especialização. Vejamos como exemplo os bancos, que são instituições financeiras: quando um banco abre uma agência, há a necessidade de treinamento capacitado para o atendimento dos clientes, para o pagamento de contas, de cobranças de débitos e no fornecimento de crédito. Porém, é necessário que haja segurança nesta mesma agência, e para isso, custa muito menos contratar uma empresa especializada que forneça profissionais treinados e capacitados a fornecer a segurança, do que o próprio banco instituir um setor de segurança com treinadores que levarão meses para treinar e capacitar um segurança a trabalhar naquela agência. Da mesma forma a limpeza, os estacionamentos, etc. (BORGES, CASSAR, 2018).

Assim, pela necessidade e pela diminuição de custos, deu-se a terceirização da mão-de-obra, que ainda que seja contraditório sob o ponto de vista da precarização do trabalho, possui avanços notórios sobre a prestação de serviços à comunidade que dela faz uso (BORGES, CASSAR, 2018).

Até a promulgação da reforma trabalhista, havia a proibição da terceirização para atividades fim. Isso quer dizer que, uma fábrica de chocolates não poderia contratar uma doceria para confeccionar seus chocolates. Ainda usando o exemplo dos bancos, anteriormente o funcionário bancário não poderia ter sua carteira assinada por outra empresa que não fosse o banco ao qual estava trabalhando (BORGES, CASSAR, 2018).

### 3.2 POR QUE A REFORMA PRIVILEGIA A TERCEIRIZAÇÃO?

Após longa discussão no Congresso Nacional, houve a aprovação da lei de terceirização. Esse era um anseio de uma parte da sociedade civil que considerava a terceirização como sendo uma modernização das formas de trabalho, conforme especificado nas linhas acima. E esse entendimento é compreensível, já que para o empresariado, havendo economia de custos juntamente com uma prestação de serviços mais apropriada, há uma maior satisfação do cliente consumidor (MARTINS, 2018).

Nesse sentido o Congresso deliberou sobre a lei de terceirização em março de 2017, e após a aprovação, ficou estipulada a permissão para que todas as empresas possam contratar trabalhadores terceirizados para desempenharem qualquer função, indistintamente. Ou seja, até mesmo a fábrica de chocolates que contratasse doceiras de outras empresas para fazer seus chocolates, estaria dentro da lei, após a aprovação da lei de terceirização (MARTINS, 2018).

Até aquele momento, a terceirização só era permitida para atividades meio, como o exemplo do banco que contrata seguranças de uma empresa de segurança, porém, após a aprovação da lei, o banco poderia contratar também funcionários para exercer a função de atendentes, bancários, gerentes (MARTINS, 2018).

Dessa forma está especificado na Lei 13467/17:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017).

Da mesma forma, a reforma trabalhista trouxe em seu texto menções referentes à lei de terceirização. Essas menções, inegavelmente, privilegiavam a terceirização em detrimento do trabalho comum prestado por funcionários de uma empresa padrão. Essa noção pode ser percebida no texto a seguir:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º da CLT” (BRASIL, 2017).

O modo como a reforma trabalhista privilegiava as ações de uma empresa em relação à terceirização, se dava por fazer um trabalhador perder seu vínculo empregatício com a empresa fim, ainda que seu trabalho seja dedicado à essa empresa. Portanto, os custos do trabalhador para a empresa ao qual seu trabalho é dedicado caem, enquanto que a empresa contratante deste trabalhador pode negociar o seu vínculo empregatício da forma como lhe convier (MARTINS, 2018).

### 3.3 A INFORMALIDADE

O trabalho informal representa um tipo de precarização do trabalho. É comum que quando pensamos em precarização do trabalho, a imagem que vem a nossa mente é a de trabalhadores em situação de insalubridade, em minas de carvão ou na lavoura de cana de açúcar, porém, essa não é a maior realidade para os trabalhadores brasileiros: a precarização do trabalho, no Brasil, se refere aos trabalhadores autônomos que trabalham todos os dias da semana sem nenhum vínculo empregatício, sem um salário fixo e sem acesso ao sistema de previdência social (FGV, 2016).

Dessa forma, é assim para uma grande parcela dos trabalhadores informais do Brasil. Como discutido anteriormente nas linhas deste trabalho, os trabalhadores informais atuais no Brasil se referem aos motoristas de aplicativo ou entregadores de mercadorias, em sua maioria. Se trata de uma massa grande de trabalhadores que se vê diante da realidade de terem sido demitidos da indústria, devido à desindustrialização da economia brasileira, ao mesmo tempo em que necessitam cuidar de suas famílias. Nessa situação, a única porta que se abre, infelizmente, diz respeito ao trabalho informal (ARROCHELLAS, RAMALHO, 2014).

No ano de 2017, ano da aprovação da reforma trabalhista, impulsionados pela crise econômica que se agravava no Brasil, 34 milhões de brasileiros trabalhavam em regime de informalidade. Esse número de pessoas, quase total, está localizado nas grandes cidades ou capitais brasileiras, como São Paulo, Rio de Janeiro ou Belo Horizonte (DELGADO, DELGADO, 2017).

O principal fator que eleva a taxa de informalidade do trabalho, é o desemprego em massa causado pelo fechamento de fábricas, nas grandes cidades. A indústria tem um papel relevante na formalidade do trabalho de países em desenvolvimento, porque ela consegue empregar grandes quantidades de pessoas, fornecendo salários dignos e estabilidade. Quando ocorre o fechamento de uma fábrica, toda a massa de trabalhadores ocupada, passa a procurar emprego no setor ao qual outras fábricas estão em fechamento e em processo de demissão de funcionários. Esse é o fenômeno principal que leva esses trabalhadores a procurarem abrigo no trabalho informal, autônomo, muitas vezes desempenhando as mesmas funções que desempenhavam na fábrica recém-fechada, como mecânicos ou montadores de automóveis (ARROCHELLAS, RAMALHO, 2014).

### 3.4 A REFORMA TRABALHISTA E A INFORMALIDADE

Enquanto era discutida no Congresso, vários programas de TV e rádio eram impulsionados pela propaganda do governo de que, em curto prazo, a reforma trabalhista geraria dois milhões de empregos, reduzindo a informalidade e garantindo segurança jurídica a trabalhadores e patrões. Mas por que isso, de

fato, não ocorreu? Primeiramente, há que se observar que a reforma previa um desmantelamento dos sindicatos, que trabalham no sentido de prover maior segurança aos trabalhadores dos setores ao qual defendem (DELGADO, DELGADO, 2017).

Os defensores da reforma afirmavam que, haveria uma maior formalização do mercado informal de trabalho, já que seria mais simples e barato se tornar trabalhador formal de carteira assinada. Mas essa previsão não se concretizou. O que houve, em certa medida, foi um aumento no número de empreendedores e de trabalhadores autônomos, porém, esse aumento não foi capaz de diminuir em grau muito grande o déficit previdenciário, que era uma das estratégias da reforma (DELGADO, DELGADO, 2017).

A expectativa de dois milhões de empregos foi por água abaixo quando o IBGE e o Ministério do Trabalho confirmaram como abertas apenas 372.748 carteiras assinadas nos primeiros doze meses de vigência da reforma. Além disso, apenas o IBGE confirmaria que, dessas 372.748 vagas, mais de duzentas mil poderiam ser consideradas como precárias, envolvendo trabalho de jornada reduzida ou variável (MARTINS, 2018).

O Congresso brasileiro tem sua parcela de culpa por não prever ou fazer ouvidos moucos à opinião de especialistas que diziam, que com o enfraquecimento dos sindicatos, a defesa dos trabalhadores não mais existiria. Nem mesmo a Justiça do Trabalho poderia intervir a favor dos trabalhadores, pois com os artigos da nova lei embaixo do braço, os empregadores sabiam que uma contenda judicial não prosperaria, já que eles estavam seguindo o que a lei permitia (MARTINS, 2018).

O aumento no desemprego, no período, se deveu também a outro fator que passou despercebido aos congressistas brasileiros: com a desobrigação da homologação das demissões via sindicato ou Ministério do Trabalho, tornou-se muito mais corriqueiro se demitir um funcionário. Assim as demissões superaram rapidamente as contratações, e o desemprego saltou (MARTINS, 2018).



#### **4 MAIORES DISCUSSÕES PONTUAIS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA**

O que é conhecido como Reforma Trabalhista é a Lei 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, ou CLT. A proposta era de, inicialmente, alterar pontos considerados negativos da relação entre empregadores e empregados. A CLT previa punições para o rompimento das regras de trabalho, e privilegiava o lado mais vulnerável da relação, o empregado (BRITO et al, 2017).

Essas mudanças eram um anseio de parte da população, os ditos patrões, porque, segundo estes, a Justiça do Trabalho pendia para o lado dos empregadores, escorados na CLT, e promoviam um desalento para os empregadores que se sentiam desencorajados a empregar pessoas. Então, com as mudanças das regras, com uma maior equidade das leis, haveria uma maior possibilidade de justiça, e os empregadores, assim, gerariam mais empregos (BRITO et al, 2017).

Outra afirmativa recaía sobre a ideia de que a CLT não era mais moderna, e por isso regravava negativamente a relação. A sua criação datava de 1943, num universo onde o trabalho era completamente diferente do atual, no século XXI. Uma modernização, com a inclusão das novas formas de trabalho viria a calhar e também promoveria uma maior equidade da relação empregadores x empregados (TEIXEIRA FILHO, 2018).

Assim foram feitas mudanças drásticas na antiga CLT. Como exemplos temos a alteração na lei de terceirização, na jornada de trabalho, no intervalo intrajornada, nas férias, no trabalho considerado insalubre, na rescisão contratual, no tempo ao qual o empregado pode usufruir para refeições, higiene, deslocamento dentro e fora da empresa, e principalmente no trajeto até a chegada no local de trabalho. Todos esses itens serão dirimidos neste capítulo, para uma compreensão geral do funcionamento da reforma trabalhista e em quais pontos e a quem ela pode ser considerada mais satisfatória (TEIXEIRA FILHO, 2018).

Outro ponto importante a ser discutido por este trabalho se refere à questão da Justiça do trabalho, onde novas regras foram implementadas, como a obrigação do trabalhador de comparecer à audiência, e no caso de perda da ação, será obrigado, ele trabalhador, a arcar com as custas do processo. Essa

medida torna o direito constitucional de busca de seus direitos na justiça um medo, já que se uma derrota na justiça o colocaria na posição de devedor judicial, ainda que não possua bens para o pagamento dessa dívida (TEIXEIRA FILHO, 2018).

#### 4.1 DANO EXTRAPATRIMONIAL

Até a reforma trabalhista ser promulgado, algo que mais protegia o trabalhador em relação aos avanços maléficos de um empregador, era o sentido de dano moral. Com essa proteção, o empregado poderia processar seu empregador em casos que julgasse desproporcional, como exemplo quando o empregador chamasse sua atenção ofendendo-o com palavras, ou quando houvesse assédio, moral ou sexual (SCHIAVI, 2017).

A reforma banuiu o sentido de dano moral das relações de trabalho, fazendo surgir o termo dano extra patrimonial. Esse tipo de dano, em tese, englobaria todos os danos ao qual o empregado poderia sofrer, como o dano moral, o assédio moral e sexual, o dano estético. Essa união pode parecer, à princípio, um avanço para o trabalhador, já que ele continuaria protegido da mesma forma que anteriormente, porém com a simplificação do termo a ser usado como processual (SCHIAVI, 2017).

Para que seja simples de entender, a ideia do legislador foi de copiar o termo de dano extrapatrimonial já utilizado no Direito do Trabalho de alguns outros países como Alemanha, Itália e Portugal. A ideia pode parecer boa, quando pensamos que nesses países o direito do trabalho recebe menos críticas dos empregadores do que acontece no Brasil, porém, sendo estes países europeus de longa tradição em investimento de educação e empregos de qualidade, não seria o uso de um termo a razão para que o direito do trabalho seja menos criticado (SCHIAVI, 2017).

A sociedade europeia viajou milhares de anos para entender que os problemas das relações humanas não são estáticos, enquanto que a legislação brasileira, tendo escolhida a forma positiva de leis, o é. Dessa forma, as situações cotidianas de trabalho criam novos fatos todos os dias, enquanto as nossas leis necessitam de um fato concreto para que seja discutido algum

aspecto da lei. Assim, nem sempre o direito acompanha a sociedade, e esta nunca para, estando muito longe de ser alcançada pelas leis, sempre ultrapassadas (MARTINS, 2019).

#### 4.2 TRABALHADOR AUTONOMO

Trabalhador autônomo é o tipo de trabalhador que desempenha seu trabalho por conta própria, assumindo todos os riscos inerentes a esse trabalho. Para que tenhamos uma ideia mais clara, são trabalhadores autônomos os vendedores ambulantes, os microempresários e empreendedores individuais, os atuais motoristas de aplicativo, os professores particulares e muitos tipos de prestadores de serviço como consultores (SILVA, 2017).

Outra característica marcante sobre os trabalhadores autônomos é a quantidade de horas e dias de trabalho a que ele se presta, sendo definido apenas por ele mesmo, sem uma imposição de qualquer outra pessoa (SILVA, 2017).

A relação de trabalho existente entre o trabalhador autônomo e o contratante de seus serviços não é de natureza trabalhista, e sim civil, pois não há nessa prestação de serviço a subordinação, que é uma das características da natureza trabalhista. Ou seja, o trabalhador autônomo presta o serviço a seu contratante se assim desejar e estiver de acordo com os termos, do contrário, não há a obrigação (SILVA, 2017).

Na reforma trabalhista o trabalhador autônomo não muda sua natureza jurídica tanto quanto os outros elementos. Há apenas menções quanto à desvinculação da Justiça do Trabalho da relação entre trabalhador e contratante (CORREIA, 2018).

Pela nova lei, após a reforma, ainda que o trabalhador autônomo tenha submetido seus serviços por longos períodos a uma mesma empresa, inexistente qualquer tipo de vínculo empregatício ou de direito adquirido pelo trabalhador, além dos que estão previamente celebrados em contrato. Ou seja, quando não há menção em contrato de recebimento de indenização para o caso de acidente ocorrido durante o período de trabalho do trabalhador autônomo com a empresa

contratante, não há razão para a reclamação deste direito, e à empresa não há a obrigação de pagamento referente ao ocorrido (CORREIA, 2018).

Assim, a lei desvincula totalmente o trabalhador autônomo da empresa ao qual este presta seus serviços, e o torna ainda mais distante da relação de trabalho comum a que a justiça do trabalho estava anteriormente acostumada. Porém, a lei pós reforma entende que, se por acaso o trabalhador autônomo presta serviço a uma empresa, com dedicação exclusiva e sendo seu trabalho semelhante ou idêntico ao trabalho desempenhado pelos empregados registrados pela empresa, há uma vinculação empregatícia dentro do sistema de direitos, estando descartada a autonomia do trabalhador (CORREIA, 2018).

#### 4.3 A TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista alterou radicalmente a forma de entendermos a terceirização do trabalho no Brasil. Antes da reforma, era considerada lícita apenas a terceirização de mão-de-obra de trabalho para atividades meio. Assim, uma empresa produtora de conteúdos visuais, por exemplo, poderia terceirizar sua mão de obra de trabalho nos setores de vigilância, portaria, limpeza, recepção, RH (MELEK, 2017).

Porém, se essa mesma empresa contratasse funcionários terceirizados para produzir os seus conteúdos visuais, essa atividade seria considerada ilícita, e a Justiça do Trabalho interviria a favor dos trabalhadores em detrimento da empresa (MELEK, 2017).

A reforma trouxe em seus capítulos a flexibilização deste conceito, e passou a ser lícita qualquer atividade terceirizada, fortalecendo as prestadoras de mão de obra terceirizada, sendo de qualquer setor, podendo qualquer empresa contratar essa mão de obra ainda que seu trabalho colida com a atividade fim da empresa contratante (GARCIA, 2019).

Dessa forma, em seu artigo 4º, a reforma trabalhista trata da terceirização de mão de obra:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer atividades,

inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017).

Atentando-se ao parágrafo, entenderemos que o que o legislador propõe é a equalização entre atividades-fim e atividades-meio, tornando-as sob o mesmo poder jurídico para a Justiça do Trabalho.

Porém, ainda que vejamos o parágrafo acima como uma liberação total da terceirização da mão de obra de trabalho, outros artigos da lei proíbem a contratação terceirizada para toda e qualquer forma de trabalho. O legislador entende que a flexibilização total tornaria o mercado de trabalho uma confusão insuperável para a Justiça, o que levaria ao caos das relações de trabalho. Por isso, a terceirização só é permitida em caráter excepcional e com a prerrogativa de se estabelecer um contrato de trabalho temporário. Ainda que a empresa tenha a intenção de renovar esse contrato com o trabalhador terceirizado, o contrato deve estabelecer seu tempo de vinculação e manifestar o desejo de renovação se assim for da vontade do trabalhador (GARCIA, 2019).

#### 4.4 TRABALHO INSALUBRE PARA GESTANTE OU LACTANTE

Uma das maiores aberrações da reforma trabalhista, tendo sido contestada pelos maiores especialistas em direito do trabalho do Brasil, tratava-se da permissão, em forma de lei, para que patrões destinassem mulheres grávidas ou lactantes a trabalhos insalubres. Essa aberração jurídica despertou debates por todo o Brasil, inclusive em redes de televisão que convidavam juristas especializado em direito do trabalho a tratar do tema. Como era de se esperar, todos eram contrários à medida, chamando-a de descabida (MELEK, 2017).

Após tanto assombro, o governo federal sob chefia do presidente Michel Temer, no dia catorze de novembro de 2017, emitiu medida provisória alterando a permissão.

Deve-se observar que, anteriormente à medida, as gestantes e lactantes dispunham de uma série de direitos que incomodavam a classe empregadora. São esses direitos a estabilidade no emprego, após a confirmação da gravidez

e até cinco meses após o parto, a licença maternidade, e a possibilidade de que, por meio de atestado médico que indique prejuízo da saúde da mãe ou do bebê, a relocação para outro ambiente de trabalho desempenhando outra função (MELEK, 2017).

Quando observamos esses direitos, fica a impressão que a classe dos patrões exigiu a medida de insalubridade para gestantes como uma espécie de vingança, como sendo que um contraponto a todos os prejuízos financeiros que tivessem tido anteriormente pelos direitos das mães. Porém, isso é um equívoco grosseiro (MELEK, 2017).

Foi necessária a intervenção do STF, através do ministro Alexandre de Moraes, entendendo como inconstitucional a medida, para que ela fosse revogada. A ação de inconstitucionalidade foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, que se mostrou, na figura de seu presidente, estupefato pelo Congresso ter deixado passar tal ideia descabida (CORREIA, 2018).

O ministro do STF, Alexandre de Moraes, em sua análise do caso, reconheceu que, ao se exigir que uma gestante ou lactante apresente atestado médico para não desempenhar funções em locais insalubres de trabalho, rompe-se a proteção do direito à saúde, tanto da mulher quanto de seu filho recém-nascido, sendo o direito a saúde um dos direitos constitucionais de todo cidadão (CORREIA, 2018).

#### 4.5 TRABALHO INTERMITENTE

O artigo 443 da CLT assim define o que é considerado como trabalho intermitente:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Para facilitar o entendimento, podemos dizer que se trata de uma forma de trabalho onde o trabalhador presta o serviço alternando entre períodos de atividade com outros períodos sem atividade (MELEK, 2017).

Na nova reforma trabalhista, o trabalhador que fornece seu serviço pelo modelo de trabalho intermitente, deverá ter sua carteira profissional registrada como trabalhador intermitente, e ainda, seu contrato de trabalho deverá constar essa mesma informação (SCHIAVI, 2017).

Aliás, o contrato de trabalho na modalidade de trabalho intermitente, é muito distinto do tipo de contratos de trabalho normalmente estabelecidos. Algumas regras para a confecção desse contrato incluem:

- Constar a identificação do contratante e contratado com seus respectivos endereços;
- Valor pago pela hora ou dia de trabalho, considerando que esse valor não pode ser menor ao valor diário ou horário do salário mínimo em vigor no momento da assinatura;
- Como será feito o pagamento pelo trabalho executado, assim como o local e o prazo de pagamento (SCHIAVI, 2017).

É possível observar que a modalidade intermitente de trabalho é uma inovação positiva da reforma trabalhista, pois se trata de reger um tipo de trabalho que já existia anteriormente, porém não protegia o trabalhador devido a não existir regramento próprio e adequado. Com as exigências previstas na reforma, o trabalhador que desempenha suas funções nessa modalidade, pode, inclusive, se sentir mais seguro para procurar a justiça do trabalho em caso de prejuízo percebido na sua remuneração ou em qualquer outro direito não respeitado (SCHIAVI, 2017).

#### 4.6 TELETRABALHO

Uma das reivindicações dos trabalhadores brasileiros dizia respeito ao regramento do teletrabalho, que é o trabalho desempenhado a partir de casa, ou ainda em ambiente diverso da empresa ao qual o trabalhador presta serviço, sendo esse trabalho monitorado ou não através da internet (SILVA, 2017).

Essa forma de trabalho estava na CLT no seu artigo 6º, que dizia:

Artigo 6º: não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único: os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2017).

Artigo 62º: não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

“I- Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na carteira de trabalho e Previdência Social e no registro de empregados” (BRASIL, 2017).

Já na reforma trabalhista, foram acrescentadas informações à CLT sobre o teletrabalho, no capítulo 2-A e nos artigos 75-A a 75-E, que diz:

O teletrabalho é conceituado como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

A regulamentação do teletrabalho trata-se de um avanço, pois essa é uma tendência para o futuro, pois a economia de tempo onde o trabalhador não precisa se deslocar de sua residência para chegar ao local de sede da empresa, já representa uma melhoria das condições de trabalho. Além disso, há todo o aspecto de conforto e maior produtividade, em permitir que esse funcionário desempenhe suas funções sem o estresse e os problemas que o seu deslocamento acarretaria (SCHIAVI, 2017).



#### 4.7 O REGISTRO DO EMPREGADO

A reforma trabalhista trouxe algumas alterações favoráveis ao trabalhador quanto ao seu registro obrigatório em carteira profissional. A CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) foi instituída pelo presidente Getúlio Vargas, e tinha a intenção de comprovar que o trabalhador possuía vínculo empregatício com a empresa ao qual destinava seus serviços (CORREIA, 2018).

A reforma trabalhista trouxe um avanço no sentido de penalizar o empregador que não assinar a carteira de trabalho do trabalhador. Antigamente, em caso de comprovação de trabalho em que o empregador não assinava a carteira, era conferida ao empregador multa de um salário mínimo, e o mesmo valor para o caso de reincidência. Após a reforma, o valor da multa saltou para três mil reais, e o mesmo valor para o caso de reincidência. Ou seja, com o valor atual do salário mínimo, a multa saltou para mais de três vezes o valor antigamente cobrado (CORREIA, 2018).

Assim a lei especifica o caso de negação de registro em carteira:

Artigo 47: o empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do artigo 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º: Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte (BRASIL, 2017).

Assim tornou-se um péssimo negócio para o empregador não registrar seus empregados, sob pena de pagamento de multa, agora muito maior do que anteriormente era cobrado.

#### 4.8 PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA

Uma prática corriqueira e que era uma das reivindicações da classe empregadora, dizia respeito à permanência do empregado na empresa.

Antigamente, na CLT antiga, em seu artigo 4º havia essa previsão:

“Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressamente consignada” (BRASIL, 2017).

Nesse caso, diziam os empregadores, muitas vezes lhes eram obrigados a pagar extras a funcionários que permaneciam na empresa em situações que não eram de seu trabalho, propriamente dito. Assim, a reforma trabalhista tentou corrigir isso, estabelecendo regras para que o trabalhador especificasse quais eram as atividades exercidas no período dentro da empresa.

As especificações na nova lei estão no artigo 4º da CLT, no § 2º:

Por não considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do artigo 58 desta consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras.

- I- Práticas religiosas;
- II- Descanso;
- III- Lazer;
- IV- Estudo;
- V- Alimentação;
- VI- Atividades de relacionamento social;
- VII- Higiene pessoal;
- VIII- Troca de roupa ou uniforme, quando houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (BRASIL, 2017).

Dessa forma, para o empregador, tornou-se mais econômico e menos prejudicial os casos em que o empregado permanecia na empresa nestas ocasiões, e eventualmente quando ocorriam essas situações e não havia sido feitos pagamentos extras, não haveria a preocupação em caso de processo judicial que reivindicasse esses pagamentos.

#### 4.9 INTERVALO INTRAJORNADA

Outra medida em desfavor do trabalhador, presente na reforma trabalhista, se refere a redução do intervalo intrajornada.

Após a reforma, o texto da lei diz que em casos de jornada acima de seis horas, o intervalo pode ser reduzido para até trinta minutos, se houver concordância da convenção dos trabalhadores (SILVA, 2017).

Como outra das medidas se referia ao enfraquecimento dos sindicatos, os trabalhadores ficaram vulneráveis no sentido de negociarem com os patrões alguns de seus direitos, entre eles o intervalo de trabalho (SILVA, 2017).

Essa medida prejudica muito os trabalhadores, pois é consenso que o intervalo intrajornada diminui consideravelmente os acidentes de trabalho. Com a redução do intervalo, a tendência é um aumento gradativo do número de acidentes de trabalho (SILVA, 2017).

#### 4.10 FÉRIAS

Outra alteração importante da reforma trabalhista diz respeito às férias do trabalhador.

Após a reforma, ficou estabelecido que o trabalhador tem direito a férias de trinta dias, após doze meses de trabalho. A inovação é que esse período de trinta dias pode agora ser dividido em até dois períodos, mas não sendo permitido que qualquer dos períodos seja menor que dez dias corridos (MELEK, 2017).

Anteriormente, pela CLT antiga, os menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos eram obrigados a cumprir trinta dias de férias de uma única vez (MELEK, 2017).

Após a reforma, a lei não menciona nenhuma idade para a especificação das férias, e permite que qualquer trabalhador opte por dividir suas férias, conforme achar conveniente (MELEK, 2017).

#### 4.11 RESCISÃO CONTRATUAL

A reforma trabalhista também alterou dispositivos que regiam a rescisão contratual dos trabalhadores com as empresas. Uma das modificações diz respeito a ser possível um acordo entre empregado e empregador, o que era vedado pela CLT anterior à reforma.

Em favor do trabalhador, foi inserido na lei o prazo máximo para a quitação do pagamento de rescisão. Estabelece-se como prazo máximo dez dias corridos, e contados a partir da rescisão. Neste prazo é obrigatório ao empregador o pagamento da multa rescisória (TEIXEIRA FILHO, 2018).

Antes da reforma trabalhista, quando havia uma rescisão de contrato de empregado que tivesse registro maior de um ano na empresa, a rescisão necessariamente deveria ser homologada no Ministério do Trabalho e Emprego ou no sindicato da categoria. A reforma trabalhista deixou de exigir esse processo, onde agora a rescisão passa a ser feita diretamente pelo empregador (TEIXEIRA FILHO, 2018).

A maior mudança, no entanto, foi referente a situação de rescisão por acordo entre empregador e empregado. Essa era uma das reivindicações da classe empregadora, que achava burocrático o sistema de demissão brasileiro, tendo notícias de outros sistemas, de outros países, mais simples e rápidos. Além disso, o empregador que se encontra em situação econômica da empresa em dificuldades, pode demonstrar as razões da demissão para o empregado, e sugeri-lo um acordo (TEIXEIRA FILHO, 2018).

#### 4.12 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O governo Michel Temer, cercado de políticos ditos “liberais”, tinha verdadeira aversão aos sindicatos de trabalhadores. Essa é uma das razões da reforma trabalhista. Por isso um dos dispositivos inseridos na lei diz respeito a desobrigação do pagamento da contribuição sindical, que o governo chamava de imposto sindical (MELEK, 2017).

Ora, é sabido que os sindicatos de trabalhadores são úteis para a organização das ideias e reivindicações dos trabalhadores, e que grande parte

das conquistas trabalhistas, no Brasil, ocorreram após insurgências promovidas pelos sindicatos. O Brasil, inclusive, é o único país do mundo a ter elegido um presidente advindo de um sindicato dos trabalhadores, Lula (MELEK, 2017).

Antes da lei que transformou-se em reforma trabalhista viger, o empregador era obrigado a descontar do salário do empregado, um dia de trabalho por ano, e repassar esse valor para o sindicato da categoria pertencente a esse trabalhador. A reforma trabalhista revogou essa prática, e deu ao empregado a faculdade de escolher contribuir ou não com o valor para o seu sindicato (CORREIA, 2018).

Sabemos que a vida dos trabalhadores no Brasil é difícil, e que temos um dos salários mais baixos do mundo, com um alto custo de vida. Quando se torna facultativo qualquer desconto em folha salarial, a tendência é o trabalhador optar pela negativa do desconto, ainda que tenha razoável noção da importância de um sindicato para a melhoria das suas condições de trabalho (CORREIA, 2018).

Fica claro, portanto, que o dispositivo que desobriga o desconto para os sindicatos visava apenas enfraquecer os sindicatos de trabalhadores do Brasil, e promover um maior poder dos patrões perante os empregados (CORREIA, 2018).

#### 4.13 DEMANDAS TRABALHISTAS

Havia uma previsão clara sobre os efeitos da reforma trabalhista sobre o mundo jurídico: as demandas deixariam de existir pouco a pouco. Isso seria um reflexo da enorme flexibilização imposta pela reforma.

Quando o trabalhador perceber que qualquer dos seus pedidos na justiça for negado, não haverá segundo pedido, e além disso a publicidade feita através do boca-a-boca sobre as derrotas sofridas, desencorajaria outros trabalhadores a entrarem com processos.

A reforma trabalhista não trouxe uma pacificação social que diminuiu a demanda. Ainda há muitos trabalhadores se sentindo injustiçados. O que os faz não procurar a justiça do trabalho é o temor de perderem a causa e serem obrigados a pagar as custas advocatícias. Antes a lei não previa isso, agora há essa previsão (SCHIAVI, 2017).

#### 4.14 NEGOCIADO X LEGISLADO

A maior das aberrações da reforma trabalhista, propositadamente, ficou para ser exposta por último neste trabalho, e se refere a prevalência do negociado sobre o legislado, como parâmetro dos direitos trabalhistas. Vejamos as hipóteses dessa proposta: em momentos de crise econômica e desemprego, há mais procura do que oferta, ou seja, existem mais pessoas querendo trabalhar que vagas para atender essa demanda. Diante desse quadro, o negociado prevalecer sobre o legislado enfraquece terrivelmente os trabalhadores, já que estes terminarão por se submeter ao que for proposto pelo empregador (MELEK, 2017).

Ao empregado restará se perguntar: mais vale um emprego sem nenhum direito, ou os direitos sem emprego nenhum. Porém, essa máxima de que vale mais o emprego ruim, vale apenas para períodos de crise, de retração econômica. Em momentos de alta econômica, o empregador se vê diante da situação de empregar mais e mais pessoas, independente de quantos deveres deverá cumprir, pois a continuação do seu negócio depende do trabalho de seus funcionários (MELEK, 2017).

Porém, em momentos de retração econômica e quadro de desemprego, o empregador terá uma longa fila de testes de candidatos a uma vaga, com salários cada vez menores, sem nenhum direito e tudo escorado na lei! Levado às últimas consequências, essa é a revogação da lei áurea e a volta para escravidão, onde as pessoas trabalharão por um prato de comida ou uma cama para dormir (MELEK, 2017).

Essa aberração tem tornado o mercado de trabalho brasileiro cada vez mais precário, sem salários e sem direitos, e criando massas de trabalhadores doentes, que continuam trabalhando para levar para casa seu sustento no final do dia. Essa é a expressão dos trabalhadores que se sacrificam como entregadores de motocicleta, que trabalham via aplicativos. Esses não possuem direitos trabalhistas, e tem seus recebimentos diminuídos a cada nova oferta de trabalho que outros entregadores oferecem. Hoje essa classe de trabalhadores chegam aos milhares em cidades como São Paulo e Belo Horizonte, e até mesmo em cidades do interior, já chegam as centenas, sofrendo acidentes e

sendo deixados à mercê da própria sorte, sem direitos e sem nenhuma proteção jurídica, graças à reforma trabalhista (GARCIA, 2019).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista, que é tema central desta monografia, tinha a intenção de regularizar um anseio de uma parcela da população brasileira que não deve ser desmerecida, que são os empreendedores.

Grande parte da massa de novos empreendedores brasileiros, formados a partir do início da década de 2010, onde a economia brasileira parecia suficientemente segura para se empreender, tinha a ideia fixa de que os encargos trabalhistas eram o grande entrave para a alavancada de sucesso de seus negócios. Assim, uma reforma trabalhista que diminuísse os encargos, facilitasse a contratação de mão de obra e penalizasse menos o empregador no momento da dispensa de seus funcionários, seria muito bem-vinda.

Esse anseio chegou aos ouvidos dos congressistas brasileiros, que sendo eles, em absoluta maioria, também patrões, se decidiram pela aprovação da reforma, almejando uma guinada na economia e na geração de empregos. Infelizmente, para todos, o resultado final não foi absolutamente este: seguindo os parâmetros da reforma, o que houve foi um aumento da informalidade e da precarização da mão de obra de trabalho.

O Brasil vive um processo de desindustrialização sem precedentes para os países de economia intermediária, e isso tem reflexos nos empregos. Passados quase dois anos da aprovação da reforma, os empregos que se tornaram mais aparentes para a população foram os de motoristas de aplicativos (em especial de Uber), e os entregadores de mercadorias, como comida, por motocicleta (em especial Rappi e Ifood). Esses são tipos de empregos que tem algo em comum, já previstos na reforma trabalhista: sem vínculos empregatícios, sem salário fixo e sem seguro contra acidentes. Raros são os trabalhadores desse formato de trabalho que pagam previdência privada, ou INSS como trabalhadores autônomos. E a razão para que sejam raras as exceções desse tipo de pagamento, provavelmente, se refere a esse formato de trabalho não ter remuneração fixa, o que impossibilita uma programação para esse tipo de pagamentos.

Dessa forma, um entregador ou motorista que se acidenta e morre durante a sua jornada de trabalho, nada deixa de garantia para sua família que aqui fica, e o judiciário trabalhista também não aceita ações contra essas empresas, já



que elas não são empregadoras, e sim funcionam num sistema ao qual a reforma trabalhista previa, que era a de prestadoras de serviço sem vínculos com seus colaboradores. Com a exceção para os casos raros desse tipo de trabalhador autônomo que paga previdência privada ou INSS, que, aí sim, teria seus direitos garantidos em caso de acidente ou morte.

É possível que vejamos, num futuro próximo, muitas ações reclamando a inconstitucionalidade de muitos dos artigos da lei da reforma, inclusive os citados acima, e serão através dessas reclamações que juristas e legisladores atuarão conjuntamente para modificar a lei no sentido de melhor proteger os trabalhadores, que neste primeiro momento, além de estarem do lado mais vulnerável, são os que estão mais prejudicados pela nova lei trabalhista em vigor.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARROCHELLAS, Maria Helena; RAMALHO, Jether Pereira. **Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2004.

ANPT. Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho; ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; ABRAT. Associação Brasileira dos Advogados Trabalhista; SINAIT. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **Nota Técnica: PLC 38/2017, reforma trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade**. 2017. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/files/NT\\_ANPT\\_ANAMATRA\\_ABRAT\\_SINAIT\\_Reforma-Trabalhista](https://www.anamatra.org.br/files/NT_ANPT_ANAMATRA_ABRAT_SINAIT_Reforma-Trabalhista)>. Acesso em: 20 ago. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 2017. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct_e_normas_correlatas_1ed.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2019.

BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à reforma trabalhista**. 3.ed. São Paulo: Método, 2018.

BRITO, Marcelo Palma de; CALVET, Otavio; FONSECA, Rodrigo Dias da; NETO, Platon Teixeira de Azevedo; SALES, Cleber Martins. **Reforma trabalhista comentada: lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos**. São Paulo: Empório do Direito, 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16.ed. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **CLT comparada e atualizada com a reforma**. 4.ed. São Paulo: Método, 2019.

CORREIA, Henrique. **Guia prático da reforma trabalhista no seu dia a dia**. São Paulo: Saraiva JUR, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

FGV. **Causas e consequências da informalidade no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista: análise crítica da lei 13.467/2017**. 5.ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma trabalhista: comentários às alterações das leis n. 13.467/2017, n. 13.545/2017 e da medida provisória n. 808/2017**. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 35.ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2019.

MELEK, Markus Augusto. **Trabalhista! O que Mudou? Reforma Trabalhista 2017**. Brasília: Estudo Imediato, 2017.

RICARDO JÚNIOR, Máximo. **Reforma trabalhista: Brasil viola convenção internacional sobre negociação coletiva, reitera OIT**. 2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/28227-reforma-trabalhista-brasil-viola-convencao-internacional-sobre-negociacao-coletiva-reitera-oit>>. Acesso em: 21 ago. 2019.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.467/2017**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 1.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOARES, João Paulo. **Reforma trabalhista põe Brasil na "lista suja" da OIT**. 2018. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2019/06/11/reforma-trabalhista-poe-brasil-na-lista-suja-da-oit/>>. Acesso em: 22 ago. 2019.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Processo do trabalho e a reforma trabalhista: de acordo com as alterações introduzidas no processo do trabalho pela lei n.13.467/2017**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2018.