



**FACULDADE UNIRB MOSSORÓ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ALLISON NEEMIAS ALMEIDA SILVA

**OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA JORNADA
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NAS MUDANÇAS LEGAIS E SUA
INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA E ESTABILIDADE DOS
TRABALHADORES.**

Mossoró/RN
2024

ALLISON NEEMIAS ALMEIDA SILVA

OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NAS MUDANÇAS LEGAIS E SUA INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA E ESTABILIDADE DOS TRABALHADORES.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade UNIRB Mossoró, como requisito a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO.
Orientador: Professor Marcel Engracio Leal da Silva.

Mossoró/RN

Silva, Allison Neemias Almeida

Os efeitos da reforma trabalhista de 2017 na jornada de trabalho: uma análise nas mudanças legais e sua influência na qualidade de vida e estabilidade dos trabalhadores / Allison Neemias Almeida Silva. – Mossoró-RN, 2024.

42f.

Monografia (Graduação) do Curso de Direito –
Faculdade UNIRB Mossoró.

Orientador: Prof.: Marcel Engracio Leal da Silva.

1. Reforma trabalhista. 2. Segurança trabalhista. 3. Direitos.
I. Título.

CDD 344.01

**ATA DA DEFESA PÚBLICA DA MONOGRAFIA, PROJETO
DE INTERVENÇÃO, PLANO DE NEGÓCIOS - TRABALHO
DE CONCLUSÃO DE CURSO DO (A) ALUNO**

(A) DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO.

Aos 12 dias do mês de dezembro de 2024, às 20:30 horas, reuniram-se, on line, no Centro Universitário UNIRB, os membros da Banca de avaliação do Trabalho de Conclusão de de Direito, do (a) aluno (a): **ALLISON NEEMIAS ALMEIDA SILVA** composta pelo (a) PROFESSOR(A) Prof. MSc. Marcel Engrácio e pela avaliadora externa Profa. Tatiane Dias, para apreciar a defesa pública do trabalho intitulado: **“OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NAS MUDANÇAS LEGAIS E SUA INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA E ESTABILIDADE DOS TRABALHADORES”**. Cumpridas as formalidades regimentais, a Banca Examinadora considerou o (a) _____:

- () Aprovado com louvor;
(x) aprovada como foi
apresentado; () aprovada
com Ressalvas;
() reprovada.

Devendo o (a) aluno (a) entregar a versão final no prazo de 15(quinze) dias contados desta data. Nada mais havendo a tratar, o (a) Marcel Engrácio (Presidente da Banca), deu por encerrada a sessão, lavrando a presente ata que, depois de lida e aprovada.

Nota: 9,0

Mossoró, 09/12/2024.



AGRADECIMENTOS

Início este tópico agradecendo primeiramente a Deus por me guiar com saúde, sabedoria e força, me permitindo alcançar cada etapa dessa jornada. Agradeço por continuar me instruindo e por ser a fonte de coragem que me conduziu até aqui, ajudando-me a concluir mais uma fase importante da minha vida.

Agradeço de coração à minha namorada, Taiane, pelo amor, compreensão e apoio incondicional em todos os momentos. Sua presença tem sido essencial para o meu equilíbrio e felicidade, e sem ela, esse percurso seria bem mais difícil.

Ao meu filho, Nicolas Levi, por ser a maior motivação da minha vida. Seu sorriso e meu amor incondicional me inspiram a seguir em frente, mesmo diante das adversidades. Cada conquista minha é dedicada a você.

Aos meus avós, Pedro e Celimar, por serem pilares inabaláveis de amor e sabedoria. Suas orientações e carinho sempre foram fundamentais para a pessoa que sou hoje, e sua presença sempre me deu forças para continuar.

Agradeço ao meu orientador, Marcel, pela orientação e paciência ao longo dessa jornada. Sua contribuição foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho e para o meu crescimento acadêmico.

À coordenadora de curso, Emanuele, por sempre estar à disposição, oferecendo o suporte necessário e garantindo que essa trajetória fosse possível.

A todos os meus amigos, por estarem ao meu lado, compartilhando risos e aprendizados. Nossa amizade será sempre lembrada como um dos maiores bens dessa caminhada.

E, finalmente, agradeço a todos os professores que me acompanharam desde o início da minha formação. O aprendizado de cada um de vocês foi vital para minha trajetória.

*“A injustiça em qualquer lugar é uma
ameaça à justiça por toda parte”*

(Martin Luther King Jr.)

RESUMO

O presente estudo investiga os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, estabelecida pela Lei nº 13.467/17, sobre as relações de trabalho no Brasil, destacando as alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e suas repercussões no contexto socioeconômico nacional. A pesquisa evidencia como a flexibilização das normas trabalhistas, como a prevalência do negociado sobre o legislado e a introdução do trabalho intermitente, buscou adaptar a legislação às novas dinâmicas do mercado de trabalho. Contudo, observa-se que essas mudanças geraram controvérsia, especialmente devido à precarização de direitos e à insegurança laboral que afetaram principalmente trabalhadores de menor qualificação. A análise revela uma polarização nas condições de trabalho: enquanto profissionais de alta qualificação experimentaram mais autonomia e adaptação, muitos trabalhadores enfrentaram desafios em relação à estabilidade financeira e à proteção legal. Além disso, a pesquisa aponta para o aumento de barreiras ao acesso à Justiça do Trabalho, com a imposição de custos processuais, dificultando a reivindicação de direitos. As reflexões propostas neste trabalho sugerem a necessidade de reavaliações legislativas que equilibrem a flexibilidade com a segurança trabalhista, assegurando que as mudanças promovam um ambiente de trabalho mais justo. As conclusões visam contribuir para o entendimento das implicações da reforma e para o desenvolvimento de políticas públicas que promovam relações laborais equilibradas, especialmente em cenários de transformação econômica.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), flexibilização, negociado sobre legislado, trabalho intermitente, precarização, polarização, segurança trabalhista, Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

This study investigates the impacts of the 2017 Labor Reform, established by Law No. 13,467/17, on labor relations in Brazil, highlighting the significant changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT) and their repercussions on the national socioeconomic context. The research shows how the flexibilization of labor standards, such as the prevalence of negotiated over legislated and the introduction of intermittent work, sought to adapt the legislation to the new dynamics of the labor market. However, it is noted that these changes have generated controversy, especially due to the precariousness of rights and job insecurity that have mainly affected lower-skilled workers. The analysis reveals a polarization in working conditions: while highly qualified professionals have experienced more autonomy and adaptation, many workers have faced challenges in terms of financial stability and legal protection. In addition, the research points to increased barriers to accessing the Labor Court, with the imposition of procedural costs, making it difficult to claim rights. The reflections proposed in this work suggest the need for legislative re-evaluations that balance flexibility with labor security, ensuring that the changes promote a fairer working environment. The conclusions aim to contribute to an understanding of the implications of the reform and to the development of public policies that promote balanced labor relations, especially in scenarios of economic transformation.

Keywords: Labor Reform, Law No. 13,467/17, Consolidation of Labor Laws (CLT), flexibilization, negotiated over legislated, intermittent work, precariousness, polarization, labor security, Labor Justice.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EVOLUÇÕES E DESAFIOS NO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA.....	12
2.1 O trabalho e suas evoluções históricas.....	12
2.2 Transformações sociais e legais: A Revolução Francêsa e a Revolução Industrial no Direito do trabalho	13
3 A REFORMA DE 2017: UMA ANÁLISE DO CONTEXTO E DAS TRANSFORMAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO.....	16
4 IDENTIFICAÇÃO DAS MUDANÇAS LEGISLATIVAS E SEUS EFEITOS	19
4.1 Alterações na composição salarial	22
4.2 Restrição ao acesso à justiça do trabalho e seus reflexos na busca por direitos	28
4.3 Análise da polarização no mercado de trabalho.....	31
5 REPERCUSSÃO SOCIAL E JURÍDICA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DOS PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS NA NOVA LEI Nº 13.467/17	32
5.1 Principais pontos positivos.....	33
5.2 Pontos negativos	34
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. *Número de processos (2015 – 2018)*

LISTA DE SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das leis trabalhistas

CNI – Confederação Nacional da Indústria

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

TICs – Tecnologias da Informação e Comunicação

TST – Tribunal Superior do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, por décadas serviu como a principal referência para as relações trabalhistas no Brasil. Suas normas, elaboradas em um contexto histórico específico, tinham como objetivo garantir direitos e proteger os trabalhadores em um país em desenvolvimento. No entanto, o mundo do trabalho, como um organismo vivo, está em constante transformação, impulsionado por mudanças tecnológicas, econômicas e sociais.

Nesse cenário dinâmico, a legislação trabalhista brasileira passou por uma significativa reformulação em 2017. A Reforma Trabalhista, formalizada pela Lei nº 13.467/17, introduziu uma série de mudanças que reconfiguraram as relações entre empregadores e empregados. Este trabalho tem como objetivo analisar os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017, com foco específico nas alterações na jornada de trabalho. Serão examinadas as mudanças legais implementadas, seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores e na estabilidade no emprego, bem como as implicações para o mercado de trabalho como um todo.

A pesquisa justifica-se pela relevância do tema, uma vez que a jornada de trabalho, além de ser um aspecto central na organização do trabalho, exerce um papel fundamental na vida pessoal dos trabalhadores, influenciando sua saúde, bem-estar e relações familiares.

Através de uma revisão da literatura, análise de dados estatísticos e estudos de caso, pretende-se compreender como as alterações na jornada de trabalho influenciaram a vida dos trabalhadores brasileiros, buscando responder a questões como: Quais foram os principais impactos da flexibilização da jornada de trabalho na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores? Como as novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho e a jornada intermitente, alteraram a rotina e as condições de trabalho? Qual o impacto da flexibilização da jornada de trabalho na estabilidade no emprego?

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças substanciais, como a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo que acordos coletivos e individuais tenham mais peso do que a legislação em alguns aspectos. Além disso, foram criadas novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente, onde o trabalhador é pago por período trabalhado, e o teletrabalho, que ganhou destaque especialmente durante a pandemia de COVID-19.

Essas mudanças geraram debates intensos. De um lado, há quem veja a reforma como uma modernização necessária para adaptar as relações de trabalho às novas realidades

econômicas e tecnológicas. De outro, há quem critique a flexibilização dos direitos trabalhistas, argumentando que ela pode levar à precarização das condições de trabalho e à redução da proteção social dos trabalhadores.

Portanto, é essencial analisar os impactos dessas mudanças para entender se elas realmente contribuíram para a melhoria das condições de trabalho e para a competitividade do mercado de trabalho brasileiro, ou se resultaram em retrocessos nos direitos conquistados ao longo das década.

2. EVOLUÇÕES E DESAFIOS NO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA:

2.1. *O trabalho e suas evoluções históricas:*

Antes de abordar diretamente as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista, é crucial examinar a história e a evolução do trabalho, bem como o seu desenvolvimento. Traçar um panorama histórico, destacando as diversas conjunturas e transformações ao longo do tempo, se torna imprescindível e fundamental para proporcionar uma compreensão mais aprofundada do tema central deste estudo.

Ao longo da história, a concepção social do trabalho passou por diversas transformações até chegar à configuração jurídica atual. Inicialmente, a escravidão prevalecia, na qual os escravos eram tratados como objetos, sem direitos ou autonomia, além de serem explorados pelos senhores.

De acordo com Melo, Santos e Italia (2018), ao longo dos séculos, o trabalho evoluiu e se diversificou em resposta às questões sociais, passando por diferentes tipos de sociedades, como as escravistas, feudais, medievais, socialistas e capitalistas.

No período feudal, o trabalho era fortemente associado à terra e à agricultura. Os servos labutavam nas propriedades dos senhores feudais em troca de proteção e do direito de cultivar pequenas parcelas para sua própria subsistência. Embora menos severo que a escravidão, esse sistema ainda mantinha os trabalhadores em uma condição de subordinação e dependência. No Brasil, esses indivíduos, vistos como propriedade de terceiros, foram obrigados a trabalhar nas plantações de café e em outras lavouras. Africanos escravizados e indígenas locais eram submetidos a essa forma brutal de exploração, sendo tratados como bens e comercializados como mercadorias (SILVEIRA, 2018).

Conforme destacado por Castro (2013), entre os séculos X e XIII, o sistema de escravidão foi gradualmente substituído pela servidão. Embora os servos não fossem mais tratados como "coisas", seus direitos ainda eram muito restritos. Com a autorização dos senhores, podiam contrair matrimônio e tinham acesso a pequenas parcelas de terra para subsistência, mas eram obrigados a realizar serviços e pagar tributos exorbitantes sobre o que produziam. Em muitos aspectos, a servidão mantinha semelhanças com a escravidão, uma vez que os servos não possuíam liberdade de locomoção e estavam submetidos a duras limitações.

Assim, mesmo após a liberdade formal, o indivíduo continuava a ser explorado por

meio de seu trabalho. Esse período é considerado uma fase de transição entre a escravidão e o trabalho livre.

2.2. Transformações sociais e legais: a revolução francesa e a revolução industrial no direito do trabalho:

No final do século XVIII, a Revolução Francesa trouxe uma série de mudanças significativas, incluindo a abolição das corporações de ofício por meio da Lei Le Chapelier de 1791. Essa lei proibia qualquer forma de organização profissional ou sindical, alegando que a liberdade individual não podia ser limitada por entidades intermediárias entre o cidadão e o Estado. A justificativa para essa medida era que a existência de grupos organizados, como corporações, minava o princípio da igualdade entre os cidadãos e interferia na relação direta entre o indivíduo e o governo. Essa reforma buscava eliminar os resquícios de privilégios coletivos e fortalecer o conceito de um Estado centralizador e igualitário. (SILVA, 2013).

A Revolução Francesa, ocorrida entre 1789 e 1799, marcou uma virada decisiva na história, movida por profundas desigualdades sociais, econômicas e políticas. Na época, a sociedade francesa era dividida em três ordens: o clero, a nobreza e o terceiro estado, composto por trabalhadores, camponeses e a burguesia. O terceiro estado, que representava a maior parte da população, era oprimido por altos impostos e não tinha acesso a direitos políticos. Os trabalhadores enfrentavam condições difíceis, sem qualquer tipo de amparo legal. Silva (2013), em seu trabalho destaca que o terceiro estado, embora empobrecido e marginalizado, tornou-se o motor da Revolução, lutando por direitos que lhe eram negados. Com o colapso da monarquia e a ascensão da República, a Revolução trouxe transformações importantes. A abolição dos privilégios feudais e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão abriram caminho para novas ideias de liberdade e igualdade, embora os direitos dos trabalhadores ainda não fossem plenamente reconhecidos.

A Revolução Francesa desempenhou um papel crucial no desenvolvimento das bases para os direitos trabalhistas modernos. Ao derrubar o sistema feudal e estabelecer a igualdade perante a lei, abriu-se a possibilidade de relações de trabalho mais justas. A eliminação dos privilégios feudais deu aos trabalhadores mais liberdade para negociar suas condições de trabalho. Segundo Pereira (s.d.), a Revolução não apenas desmantelou estruturas de poder tradicionais, mas também permitiu que os trabalhadores começassem a reivindicar seus direitos. Embora o reconhecimento completo dos direitos trabalhistas tenha

levado tempo, a Revolução estabeleceu os alicerces para as mudanças que viriam, inspirando legislações ao redor do mundo e contribuindo para a evolução contínua da proteção aos trabalhadores.

Dessa forma, após um longo período de escravidão e a superação do feudalismo, o trabalhador humano entra em uma fase de transição turbulenta. Nesse momento, o mundo começa a se afastar da mentalidade dos pequenos comércios, feudos e relações de vassalagem, movendo-se em direção ao avanço das máquinas, evento que ficou conhecido como a Revolução Industrial.

Com a chegada da Revolução Industrial, que teve início no final do século XVIII, houve uma intensa migração da população rural para os centros urbanos, o que gerou um excesso de trabalhadores e, conseqüentemente, aumento do desemprego.

As condições de trabalho da época levaram ao surgimento dos primeiros movimentos de protesto em busca de melhores direitos trabalhistas. Como resultado desses protestos, em 1802, o primeiro-ministro inglês Robert Peel sancionou a "Moral and Health Act", que estabeleceu limites para o trabalho infantil, embora apenas a doze horas diárias. Apesar de ser considerada insuficiente hoje, essa legislação teve um impacto significativo no contexto da época (SANTOS, 2021).

A Revolução Industrial marcou uma transformação profunda não apenas no modelo econômico e social, mas também no campo jurídico, especialmente no Direito do Trabalho. Com a introdução das máquinas e a produção em larga escala, houve um aumento significativo na demanda por mão de obra nas fábricas. No entanto, essa nova realidade trouxe consigo uma série de problemas, como jornadas de trabalho extremamente longas, que chegavam a durar até 16 horas diárias, condições laborais precárias e a ausência de qualquer proteção legal para os trabalhadores. Essa situação, aliada ao rápido crescimento urbano e à concentração de pessoas em condições insalubres, fez emergir questões sociais urgentes (SANTOS, 2021).

A exploração da mão de obra, inclusive de crianças e mulheres, era comum nesse período. Crianças eram frequentemente empregadas nas fábricas devido aos salários mais baixos e à facilidade em manusear máquinas menores, enquanto as mulheres eram igualmente sobrecarregadas com jornadas exaustivas e remuneração ainda mais baixa que a dos homens. Esses abusos começaram a gerar pressão social, levando ao surgimento de movimentos operários, como os sindicatos, que foram fundamentais na luta pela regulação das condições de trabalho (CASTRO, 2013).

Essas organizações desempenharam um papel crucial na luta por melhores condições

de trabalho, salários justos e direitos fundamentais, ajudando a equilibrar as relações laborais e assegurando que as demandas dos trabalhadores fossem reconhecidas. Como afirma Mello, Santos e Italia (2018, p. 15), "A atuação dos sindicatos foi essencial para conquistar avanços significativos na legislação trabalhista e os impactos positivos dessas conquistas ainda são sentidos pelos trabalhadores hoje em dia".

Dessa forma, a Revolução Industrial foi o ponto de partida para a transformação do conceito de trabalho, que deixou de ser visto apenas como uma mercadoria e passou a ser protegido juridicamente por leis que buscavam garantir a dignidade humana e a justiça social. A intervenção do Estado nas relações laborais foi crescendo ao longo dos séculos seguintes, resultando na consolidação do Direito do Trabalho como um ramo essencial para o equilíbrio entre capital e trabalho, influenciando diretamente a criação de sistemas previdenciários e de proteção social em diversas partes do mundo (PEREIRA, s.d.).

Assim, a Revolução Industrial não apenas impulsionou o surgimento das primeiras leis trabalhistas, como também moldou o desenvolvimento contínuo do Direito do Trabalho em diversos países, incluindo o Brasil. Ao longo dos séculos, as legislações trabalhistas evoluíram para acompanhar as mudanças nas relações de trabalho, sempre buscando um equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e as demandas econômicas. No Brasil, esse processo culminou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, um marco regulatório que garantiu diversos direitos aos trabalhadores.

Entretanto, com o passar do tempo e diante de novos desafios econômicos e sociais, o debate sobre a flexibilização dessas leis ganhou força. Em 2017, o Brasil passou por uma ampla reforma trabalhista, que alterou mais de 100 pontos da CLT. A reforma realizou mudanças significativas nas relações de trabalho, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a criação de novas modalidades de contratação e a flexibilização de direitos como férias e jornada de trabalho. Essas alterações geraram intenso debate, dividindo opiniões entre aqueles que viam na reforma uma modernização necessária para o mercado de trabalho e aqueles que a consideravam um retrocesso nos direitos conquistados (MELLO, SANTOS e ITALIA, 2018).

Ao olhar para a evolução histórica do trabalho, fica claro que os sindicatos também desempenharam um papel crucial na conquista de direitos que ainda protegem os trabalhadores. As batalhas travadas por esses grupos levaram os Estados a incluírem os direitos trabalhistas em suas constituições, um processo que é chamado de "constitucionalização dos direitos trabalhistas".

Essa constitucionalização não apenas assegurou a proteção legal dos trabalhadores,

mas também estabeleceu um marco para as futuras gerações, garantindo que os direitos conquistados não fossem facilmente revogados. Ademais, a atuação dos sindicatos continua a ser essencial na defesa dos interesses dos trabalhadores, adaptando-se às novas realidades do mercado de trabalho e lutando por condições mais justas e dignas.

3. A REFORMA DE 2017: UMA ANÁLISE DO CONTEXTO E DAS TRANSFORMAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO:

O cenário político brasileiro, instável desde os anos pré-eleitorais de 2014, convergiu com uma profunda crise econômica. O resultado foi um aumento exponencial do desemprego demissões em massa e o fechamento de inúmeras empresas, independentemente do porte. Diante desse cenário adverso, o Estado optou pela flexibilização da legislação trabalhista como uma medida para estimular a economia e superar a crise.

A reforma trabalhista foi objeto de intenso debate no cenário político brasileiro nos anos anteriores à sua formalização. O projeto de lei, apresentado pelo governo Temer em 2016, tramitou rapidamente pelo Congresso Nacional. Aprovado pela Câmara dos Deputados em abril de 2017 e pelo Senado em julho do mesmo ano, o texto foi sancionado pelo presidente e convertido na Lei nº 13.467, entrando em vigor em novembro de 2017. No entanto, conforme afirmam Severo e Souto Maior (2017):

Enquanto a CLT de 1943 foi elaborada no contexto de um projeto de industrialização para o país, que requeria a construção de um mercado de trabalho, assim como de um mercado de consumo, tendo a legislação do trabalho grande papel na organização desse modelo, a Lei 13.467 não é nada além do que o resultado da ação de um setor específico da sociedade, representando os interesses do grande capital, que se aproveita de uma oportunidade, originada da instabilidade política, para aumentar suas margens de lucro e fragilizar a classe trabalhadora (SEVERO; MAIOR, 2017, p. 23).

A mudança nas leis trabalhistas definitivamente não foi bem recebida pela política e pela sociedade brasileira. O projeto enfrentou um clima de desconfiança, conflitos políticos e debates sobre sua real eficácia. O Governo Federal, ao apresentar essa proposta de nova legislação, alegou que seus principais objetivos eram equilibrar as contas públicas e promover a criação de empregos por meio da flexibilização das regras e da introdução de novas modalidades de contratação. Contudo, essas declarações careciam de fundamentos robustos que justificassem as modificações, o que fomentou a oposição ao projeto.

Apesar das contestações políticas, a legislação de 2017 efetivamente trouxe à luz a regulamentação de algumas relações de trabalho que não eram contempladas pela

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora já estivessem presentes no mercado. Assim, houve um progresso parcial na modernização da legislação trabalhista brasileira, uma vez que a nova lei começou a reconhecer vínculos e modalidades que anteriormente não tinham uma estrutura normativa adequada. No entanto, não se conseguiu estabelecer uma relação clara entre essa nova legislação e a criação de empregos, já que, apesar da leve redução nas taxas de desemprego desde sua implementação, esse fenômeno se deve em grande parte ao aumento do trabalho informal, que permanece fora da proteção da CLT.

De acordo com o jurista brasileiro Maurício Godinho Delgado, "A flexibilização de direitos laborais, tal como proposta na reforma, conduz a uma fragilização do trabalhador no ambiente de trabalho, aumentando as desigualdades e ampliando a precariedade nas relações de emprego" (DELGADO, 2018).

Embora muitos chamem as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de "nova lei trabalhista", tecnicamente, não houve a criação de uma nova legislação, mas sim ajustes no texto existente da CLT. No entanto, essas modificações foram tão profundas que resultaram em uma nova perspectiva para a legislação trabalhista no Brasil. A Lei 13.467 introduziu novas modalidades de trabalho, revisou normativas e realizou mudanças significativas no direito individual e coletivo do trabalho.

A aprovação da reforma não foi isenta de controvérsias. Enquanto parte do setor empresarial comemorou as mudanças, alegando que trariam mais segurança jurídica e menos burocracia nas contratações (CNI, 2017; FIESP, 2017), os sindicatos e movimentos trabalhistas criticaram a flexibilização, apontando que ela poderia abrir margem para a exploração dos trabalhadores e aumentar a precarização das condições de trabalho (DELGADO, 2018). Noutro giro, é crucial ressaltar que a modificação impactou não apenas os trabalhadores, mas também os empregadores, conforme será discutido mais adiante.

O conceito de princípio, no campo jurídico, refere-se às diretrizes fundamentais que orientam a criação, interpretação e aplicação das normas legais. Diferentemente das regras, que estabelecem disposições específicas, os princípios fornecem a base ética e moral para a justiça e a equidade no Direito.

A discussão sobre o Direito do Trabalho, fundamentada em autores renomados como Evaristo de Moraes e Martins Catharino, parte do princípio essencial de proteção ao ser humano. Em uma sociedade capitalista, para sobreviver, o trabalhador precisa vender sua força de trabalho. Essa proteção é a base das normas que garantem direitos aos trabalhadores em sua relação com o capital. Os princípios que sustentam essas normas não devem ser confundidos com regras, pois são a base que justifica a aplicação ou a exclusão de

disposições legais. Portanto, a proteção ao trabalho humano é o princípio central que sustenta a existência do Direito do Trabalho, visando à dignidade e ao respeito aos direitos dos trabalhadores, mesmo reconhecendo que a realidade laboral muitas vezes reflete desigualdades estruturais.

A interpretação das normas trabalhistas deve estar sempre alinhada ao princípio de proteção, sob pena de perder sua razão de ser. Historicamente, esse princípio busca assegurar que todos, inclusive os trabalhadores, tenham acesso a uma vida digna, liberdade e respeito. No entanto, a dinâmica do capitalismo pode desumanizar o trabalhador, transformando-o em uma mercadoria. Na relação entre trabalho e capital, o trabalhador é incentivado a abdicar de suas necessidades humanas, como descanso e saúde, em prol da produtividade, o que contrasta com a promessa de igualdade e dignidade proclamada pela modernidade.

O Direito, enquanto instrumento de manutenção da ordem, precisa sustentar essa promessa. A defesa da liberdade e igualdade se torna problemática em uma sociedade onde a condição humana é frequentemente desconsiderada. Os limites estabelecidos por normas trabalhistas, como jornadas máximas e ambientes saudáveis, são essenciais para assegurar que os trabalhadores sejam vistos como destinatários da ordem jurídica.

Outrossim, o princípio de proteção é determinante para que as regras trabalhistas realmente garantam a dignidade e os direitos dos trabalhadores. “Os princípios constitucionais são a espinha dorsal de um sistema jurídico constitucional e têm um impacto profundo na estrutura e na operação do Estado de Direito. Eles garantem que o poder estatal seja exercido de maneira justa, equitativa e em conformidade com os valores e as diretrizes fundamentais da sociedade.” (MARTINS, 2023).

Conforme afirmam Severo e Souto Maior (2017), a Lei 13.467/17 contradiz o princípio de proteção no Direito do Trabalho, sendo reconhecida até por seus criadores como uma medida voltada para beneficiar os empregadores. As disposições dessa lei estariam em desacordo com a essência do Direito do Trabalho, uma vez que desrespeitam a Constituição e a histórica necessidade de proteção ao trabalhador. As alterações propostas, como a flexibilização de jornadas, a diminuição de direitos e a precarização das relações de trabalho, revelam uma falta de comprometimento com a proteção dos trabalhadores. Assim, conclui-se que essa legislação não pode ser considerada uma norma trabalhista legítima, mas sim uma série de disposições que ameaçam a integridade do Direito do Trabalho.

4. IDENTIFICAÇÃO DAS MUDANÇAS LEGISLATIVAS E SEUS EFEITOS:

A introdução da Reforma Trabalhista provocou mudanças significativas no sistema jurídico que rege as regulamentações trabalhistas desde a CLT de 1943. Essa Lei, de forma abrangente, implementa modificações, revogações e até cria novas disposições no setor trabalhista, afetando mais de cem artigos do documento. Dentre os dispositivos modificações evidenciam-se: A **Flexibilização da Jornada**, retratado no **art. 59 da CLT**:

CLT – texto anterior

Art. 59 – 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.

Lei n. 13.467/2017 – novo texto

Art. 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.

§ 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.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

~~§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras (REVOGADO pela Lei nº 13.467, de 2017)~~

§ 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. (BRASIL, 2017, Art. 59).

A reforma trabalhista modificou o Artigo 59 da CLT, permitindo que empregadores e

empregados acordem jornadas de trabalho de até 12 horas diárias, desde que respeite alguns critérios, com um limite de 44 horas semanais, em contraste com o limite anterior de 8 horas diárias. Além disso, o Artigo 59 agora permite acordos de compensação, nos quais horas extras podem ser compensadas com a redução de jornadas em outros dias, desde que acordado previamente.

O novo artigo 59 da CLT também introduziu o banco de horas, permitindo acordos individuais para compensação de horas entre empregador e empregado, sem necessidade de negociação coletiva. A compensação deve ocorrer em até 6 meses, e, caso não seja respeitado este prazo, as horas extras devem ser pagas.

Outra alteração relevante foi a introdução da possibilidade de uma jornada de 12 horas de trabalho, com 36 horas consecutivas de descanso, conhecida como "Jornada 12x36". Conforme disposto no Art. 59-A da CLT:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no Art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2017, Art. 59-A).

A introdução da jornada 12x36 pela Reforma Trabalhista foi pensada para atender setores que precisam de maior flexibilidade, provocou contudo intensos debates quanto aos impactos na saúde dos trabalhadores. Além disso, essa mudança gerou controvérsia jurídica, principalmente no que se refere à sua constitucionalidade. O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, juntamente com a Súmula 444 do TST, já previa essa jornada, mas apenas em situações excepcionais e por meio de negociação coletiva. A permissão para acordos individuais, portanto, foi vista como uma afronta a esses princípios constitucionais, suscitando questionamentos sobre sua legitimidade.

De acordo com a **SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.**

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Diante de tantas controvérsias, a discussão foi direcionada ao Supremo Tribunal Federal por meio da ADI nº 5.994, cujo acórdão teve como relator o Ministro Gilmar Mendes.

Em decisão, a maioria do plenário do STF seguiu o voto do relator, que, ao analisar a matéria, não observou inconstitucionalidade em lei que possibilita que o empregado e o empregador, por contrato individual, estipulem jornada de trabalho de 12x36. Conforme afirmou o ministro Gilmar Mendes: "Não vejo qualquer inconstitucionalidade em lei que passa a possibilitar que o empregado e o empregador, por contrato individual, estipulem jornada de trabalho já amplamente utilizada entre nós, reconhecida na jurisprudência e adotada por leis específicas para determinadas carreiras" (MENDES, 2023). Assim, após apreciação da matéria, o STF decidiu pela constitucionalidade do artigo 59-A, da CLT, que permite que a jornada de trabalho de 12x36 seja estipulada diretamente entre empregador e empregado mediante acordo individual, sem a participação do sindicato da categoria.

Outra nova modalidade de trabalho trazidas pela reforma trabalhista é o trabalho intermitente. Nesse tipo de contratação, o trabalhador é pago por hora e é chamado pelo empregador somente quando há demanda específica por seus serviços. Apesar da natureza flexível dessa modalidade, o trabalhador intermitente continua a ter direitos assegurados, como férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), previdência social e 13º salário. Além disso, é requerido que a convocação para o trabalho seja feita com uma antecedência mínima de três dias, permitindo ao trabalhador se programar adequadamente.

De acordo com Spagnol (2018), a principal inovação da reforma trabalhista é a introdução da jornada de trabalho intermitente. Nesse regime, o trabalhador, apesar de subordinado ao empregador, não possui regularidade na prestação de serviços, alternando períodos de trabalho e inatividade que podem durar horas, dias ou meses. Conforme a nova regulamentação, o trabalhador recebe apenas pelos dias trabalhados, e durante os períodos de inatividade, não há remuneração. No entanto, ele tem direito a férias proporcionais ao tempo de serviço, caso o contrato exceda um ano, ao 13º salário proporcional e aos adicionais legais, além das contribuições ao FGTS. Após o término do contrato, não deve haver qualquer vínculo entre o trabalhador intermitente e a empresa, exceto se for firmado um novo contrato.

Art. 443 § 3º (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017): 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, Art. 443).

Segundo autores como Maurício Godinho Delgado (2018), a implementação do contrato de trabalho intermitente compromete dois direitos fundamentais: a duração do trabalho,

incluindo a jornada laboral, e a definição de salário. Em adição, Souza (2017) argumenta que essa modalidade de contrato foi, indiscutivelmente, a forma mais desumana introduzida pela Reforma Trabalhista, uma vez que o princípio de proteção aos trabalhadores foi amplamente desrespeitado pela nova legislação. Essas considerações levantam preocupações sobre as consequências do trabalho intermitente, que pode resultar na precarização das condições de trabalho e na vulnerabilidade dos empregados.

Em conclusão, o contrato intermitente, embora represente uma inovação no ordenamento jurídico brasileiro, ainda enfrenta desafios significativos em sua implementação. A legislação, ao reconhecer a importância desse tipo de trabalho e tentar igualar alguns direitos aos dos empregados regulares, acaba por criar contradições que comprometem a proteção do trabalhador. A intenção de promover um equilíbrio entre empregador e empregado não se concretizou, resultando em uma situação que favorece desproporcionalmente os interesses dos empregadores. Essa realidade ressalta a necessidade de um reexame das condições do contrato intermitente para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente respeitados, evitando a precarização da mão de obra e assegurando um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para todos.

4.1. Alterações na Composição Salarial e Aspectos substantivos:

As mudanças na composição da remuneração no Brasil, especialmente após a reforma trabalhista, trazem novas dinâmicas que impactam as relações laborais. Essas alterações não apenas redefinem o conceito de salário, incorporando benefícios e incentivos, mas também levantam questões sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores. Compreender essas transformações é fundamental para analisar como elas afetam o mercado de trabalho e a forma como os profissionais são compensados por suas atividades.

Segundo a DUDH (Declaração Universal dos Direitos Humanos) em seu artigo 23, informa que:

[...] Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. [...]. (DUDH, 1948, Art. 23)

A remuneração adequada é fundamental não apenas para garantir a subsistência dos trabalhadores, mas também para promover a dignidade e o respeito no ambiente de trabalho.

Neste diapasão, trazemos à baila uma das mudanças mais polêmicas com a vigência da Reforma Trabalhista, que está estampada no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passou a dispor que:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

[...]

Em suma o Art. 611-A da Lei 13.467/17, prioriza o que é negociado em relação ao que é estabelecido pela legislação. Isso significa que a reforma permite a modificação de normas que garantem os direitos dos trabalhadores por meio de negociações coletivas e, em algumas situações, por acordos individuais. Conforme afirmam os respeitados autores Vólia Bomfim e Leonardo Dias Borges: "A superioridade jurídica do negociado coletivamente sobre o legislado inverte toda a ótica do Direito do Trabalho e excepciona o princípio da norma mais favorável, para prevalecer a norma menos favorável" (BORGES E BOMFIM, 2018, p. 14).

Os dispositivos presentes no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho evidenciam que a “prevalência do negociado sobre o legislado” é uma das mudanças mais significativas trazidas pela Reforma Trabalhista. Essa alteração requer que as entidades sindicais tenham uma participação ativa e intensa nas negociações coletivas, a fim de evitar que os trabalhadores sejam sobrecarregados pela pressão do mercado e do capital, uma luta que perdura há anos no âmbito do direito do trabalho. É importante notar que muitos representantes sindicais são leigos e, frequentemente, não compreendem plenamente os impactos de certas negociações que parecem vantajosas à primeira vista.

Com a modificação do artigo 611-A da CLT, é notável que alguns direitos que antes eram considerados inegociáveis tornaram-se passíveis de negociação. Entre esses direitos, estão a jornada de trabalho, as questões relativas à negociação de banco de horas, o intervalo intrajornada, o teletrabalho, os feriados e os incentivos. Agora, o acordo coletivo tem prioridade sobre a convenção coletiva. Antes da Reforma Trabalhista, a legislação sempre limitou as relações trabalhistas, que têm passado por constantes mudanças ao longo das décadas, uma vez que os direitos sociais não são estáticos e estão em contínua evolução.

Outra alteração que foi muito debatida pela sociedade e doutrinadores foi o conceito de salário. Antes da reforma, a definição de salário na CLT era a seguinte:

Art. 457, §1º – Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (CLT/2015).

Atualmente, o texto do artigo está dessa forma:

Art. 457, §1º – Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (CLT/2017).

Por conseguinte, o “salário a importância fixa”, é o salário contratual no qual não integra mais: as diárias para viagens, as ajudas de custo; o auxílio alimentação, prêmios e os abonos:

Art. 457, § 2º, CLT. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (CLT, 2017, Art. 457)

Art. 457, § 4º, CLT. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (CLT, 2017, Art. 457)

A rescisão do contrato de trabalho também passou por mudanças significativas, incluindo alterações no saque do FGTS e no seguro. Para reduzir os custos para o empregador, surgiu no texto legislativo a possibilidade de rescisão por acordo mútuo. Vejamos o que diz o novo texto do Art. 484-A:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (CLT/2017)

Após o acordo, caso o aviso prévio seja indenizado, o valor será pago pela metade, e o saque do FGTS será de 80% do valor depositado. Além disso, o trabalhador não terá direito ao seguro-desemprego.

No que diz respeito ao assunto remuneração, como já mencionado anteriormente, os artigos 457, 484 e 611-A da Lei 13.467/17 alteram a classificação de diversas verbas, excluindo a natureza salarial de itens como ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios, abonos, assistência médica ou odontológica, e gratificações, independentemente do período de recebimento. Essa mudança representa um impacto significativo nas garantias financeiras dos trabalhadores. Visto que, ao não possuírem natureza salarial, não são utilizadas como base de cálculo para qualquer verba trabalhista e previdenciária, evidenciando uma diminuição dos direitos do trabalhador.

Até a reforma trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecia que as férias dos empregados poderiam ser divididas em no máximo duas parcelas. No entanto, com a nova regulamentação, especificamente no artigo 134, §1º, passou a ser permitido o fracionamento das férias em até três períodos. Essa mudança trouxe maior flexibilidade na gestão das férias dos trabalhadores.

Art. 134 da CLT - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 2017).

Apesar dessa alteração, o fracionamento só pode ocorrer se houver acordo mútuo entre o empregador e o empregado. Ou seja, a divisão das férias depende da concordância entre as

partes envolvidas, sem imposições unilaterais. Isso visa garantir que ambas as partes possam ajustar suas necessidades de forma justa e equilibrada (LIMA, 2017).

Outro ponto crucial da reforma trabalhista foi a regulamentação do teletrabalho. Antes das alterações introduzidas pela reforma, não havia regras específicas na legislação trabalhista brasileira para essa modalidade de trabalho. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho ganhou uma regulamentação própria, proporcionando maior segurança jurídica tanto para empregadores quanto para trabalhadores.

A partir dessa reforma, o teletrabalho passou a ser regulado pelos artigos 75-A a 75-E da CLT, permitindo um maior aproveitamento dessa modalidade, especialmente em setores que exigem flexibilidade. Essas disposições estabelecem diretrizes claras sobre as responsabilidades de ambas as partes, a possibilidade de acordo sobre a forma de controle de jornada, entre outros aspectos, tornando o teletrabalho mais acessível e seguro para todos os envolvidos (QUEIROZ, 2017).

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.'

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Para que o teletrabalho seja caracterizado, é necessário o uso de tecnologias da informação, como internet e redes de telefonia, que permitem a realização das atividades profissionais remotamente. A utilização dessas ferramentas é essencial para o desenvolvimento do trabalho à distância, facilitando a comunicação e a execução das tarefas sem a necessidade de presença física no local de trabalho.

De acordo com Lima (2017), a Reforma Trabalhista formalizou uma prática que já vinha sendo adotada por diversas empresas e trabalhadores, especialmente diante dos desafios relacionados ao deslocamento diário entre a residência e o local de trabalho, além dos custos envolvidos. O teletrabalho surgiu como uma solução viável, proporcionando economia de recursos e mantendo o vínculo empregatício por meio do uso de tecnologia, o que também otimizou a produtividade.

É importante ressaltar que a legislação distingue o teletrabalhador do trabalhador externo. O teletrabalhador está diretamente vinculado ao uso de tecnologias avançadas para a transmissão de dados a distância, sendo indispensável o uso de TICs. Por meio de sistemas como login remoto, ele pode realizar suas funções de maneira flexível e sem a necessidade de estar presente fisicamente no ambiente de trabalho.

Em contraste, uma mudança significativa que tem gerado preocupações na sociedade é a alteração do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi permitido que mulheres grávidas continuassem a exercer suas atividades laborais mesmo em condições insalubres de grau mínimo ou médio. O cenário se agrava ainda mais para as lactantes, que agora podem ser expostas a atividades em condições insalubres consideradas de grau máximo. Isso resulta na exposição dessas trabalhadoras a ambientes potencialmente prejudiciais à sua saúde e à de seus filhos.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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.

A Constituição Federal (CF), em seu artigo 6º, enfatiza a proteção à maternidade como um direito social intrinsecamente ligado à dignidade humana. Essa proteção fundamenta vários outros direitos sociais, incluindo a licença-maternidade e a segurança no emprego para gestantes, que visa resguardar a relação de trabalho contra demissões arbitrárias. Além disso, o artigo 7º estabelece diretrizes para proteger o mercado de trabalho das mulheres, incluindo

incentivos específicos e a redução de riscos relacionados ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nesse contexto, a proteção das mulheres grávidas e lactantes contra a exposição a condições insalubres se configura como um direito social essencial, tanto para a mulher quanto para a criança. Tais normas visam garantir a integridade dos direitos sociais das trabalhadoras e assegurar a proteção integral do recém-nascido. Esse cuidado é fundamental para promover uma convivência harmoniosa e segura entre mães e filhos nos primeiros meses de vida, longe dos riscos associados a ambientes de trabalho insalubres.

Na espécie, a mudança trazida pela lei pretendeu a inversão da proteção à maternidade e ao nascituro ou recém-nascido. Partiu-se erroneamente da lógica de que, em regra, a insalubridade mínima e a média, durante a gestação, e mesmo a máxima, durante a lactação, não causam riscos. Isso desfavorece a plena proteção do interesse constitucionalmente protegido, na medida em que sujeita a empregada a maior embaraço para o exercício de seus direitos (WAGNER).

4.2. Restrição ao Acesso à Justiça do Trabalho e Seus Reflexos na Busca por Direitos:

As limitações impostas ao acesso à justiça do trabalho, especialmente no contexto das recentes reformas trabalhistas, representam um desafio significativo para a efetivação dos direitos dos trabalhadores. A introdução de obstáculos como os honorários de sucumbência (quando o trabalhador perde a ação), por exemplo, tem gerado debates sobre o impacto dessas medidas na busca por reparação judicial. Ao analisarmos o conceito de acesso à justiça, percebemos que ele vai além da simples possibilidade de ingressar com uma ação judicial. A concepção moderna deste direito exige a garantia de condições equitativas para todos os litigantes, para que possam efetivamente fazer valer seus direitos em juízo, sem enfrentarem barreiras que dificultem o acesso à tutela jurisdicional.

Mauro Cappelletti afirma que “o acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos.” (CAPPELLETTI, 1988, p. 12). As alterações trabalhistas implementadas em 2017 causaram mudanças significativas no acesso à Justiça do Trabalho, com a inclusão de dispositivos que, na visão de muitos especialistas, dificultam a busca por direitos trabalhistas. A obrigatoriedade do pagamento de honorários advocatícios e periciais em caso de derrota na ação, por exemplo, representa um obstáculo considerável, especialmente para trabalhadores de baixa renda. Antes

da reforma, a possibilidade de ajuizar ações trabalhistas era mais acessível, uma vez que não havia o risco de arcar com custos processuais em caso de insucesso. A nova legislação, ao impor um ônus financeiro aos trabalhadores, pode desestimular a busca por seus direitos e contribuir para o aumento da informalidade no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, garante o amplo acesso à justiça, consagrando o princípio da inafastabilidade da jurisdição. O artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal assegura que:

Art. 5º, XXXV, da CF - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito

A lei não pode excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito. Além disso, a Constituição prevê a gratuidade da justiça em diversos dispositivos, como o artigo 5º, XXXIV, alíneas "a" e "b", o artigo 5º, LXXIV. Esses dispositivos, em conjunto com o princípio da isonomia, garantem que todos tenham acesso à justiça, independentemente de sua condição econômica.

Art. 5º da CF:

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

- a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;
- b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

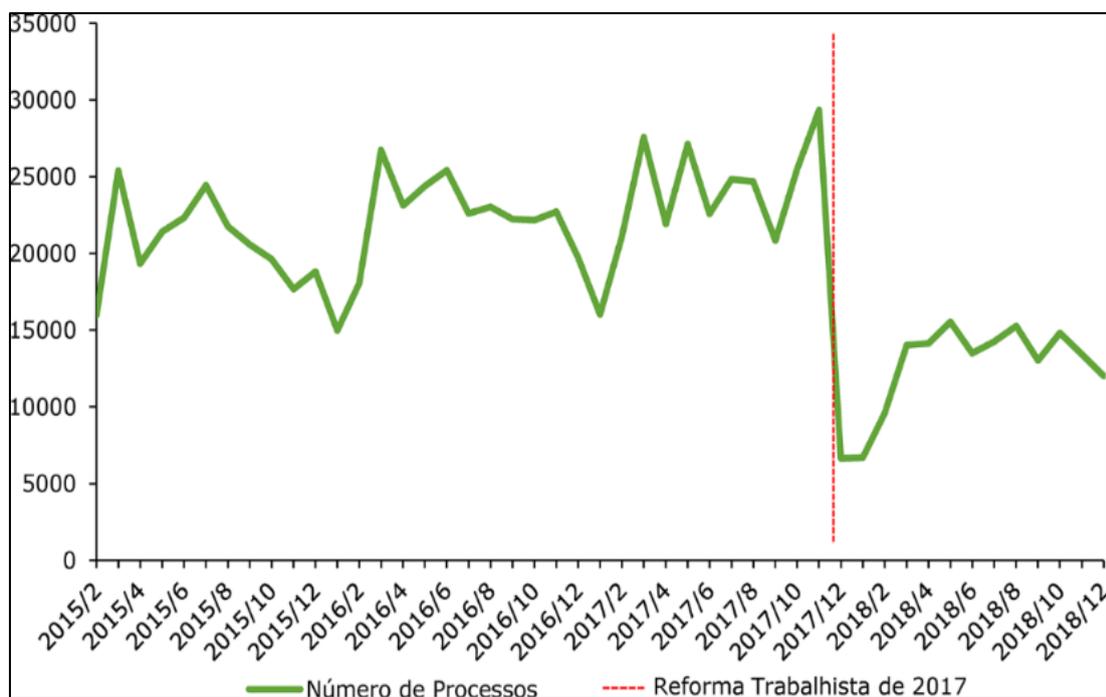
A Reforma Trabalhista, ao exigir o pagamento de honorários em determinadas situações, pode entrar em conflito com esses princípios constitucionais, restringindo o acesso à justiça e gerando desigualdade entre os litigantes. É importante ressaltar que a garantia do acesso à justiça é fundamental para a efetivação de direitos e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A restrição ao acesso à Justiça do Trabalho pode ter consequências negativas para os trabalhadores, enfraquecendo a proteção dos direitos trabalhistas e incentivando práticas ilegais. Afinal, trabalhadores, muitas vezes em situação de vulnerabilidade, podem se sentir intimidados pela perspectiva de arcar com custos processuais, mesmo que tenham direitos legítimos a serem defendidos.

A justificativa para a inclusão dos honorários de sucumbência, segundo os defensores da reforma, seria a valorização da advocacia e a redução do número de demandas trabalhistas. No entanto, a ampliação indiscriminada dessa cobrança, especialmente para trabalhadores de

baixa renda ou beneficiários da justiça gratuita, demonstra um claro objetivo de dificultar o acesso à Justiça do Trabalho. A imposição de uma penalidade financeira, como os honorários, pode gerar um efeito dissuasório, levando os trabalhadores a desistirem de seus direitos ou a aceitar acordos desfavoráveis por medo de arcar com os custos de um processo.

Antes da reforma, a aplicação da sucumbência na Justiça do Trabalho era limitada a casos específicos, como aqueles em que o trabalhador tinha assistência sindical e recebia salário inferior a determinado valor. A nova legislação, ao estender a cobrança de honorários a praticamente todas as ações trabalhistas, demonstra uma mudança de paradigma, com um claro objetivo de restringir o acesso à Justiça.

Dessa forma, caso sua demanda seja julgada improcedente (mesmo que parcialmente), o trabalhador será condenado ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, os quais serão fixados entre 5% e 15% sobre o valor da liquidação da sentença, do benefício econômico obtido ou sobre o valor atualizado da causa. Essa mudança, por sua vez, pode ter diversas consequências negativas, como o aumento da informalidade no mercado de trabalho, a violação de direitos trabalhistas e a perpetuação de desigualdades sociais.



Fonte: Fontainha, Rodrigues e Fernandes, 2022.

Quadro 1. Número de processos (2015-2018)

Diversos estudos e relatos de profissionais da área jurídica corroboram a hipótese de que o aumento dos custos e riscos associados à litigância trabalhista, em especial a imposição

de honorários sucumbenciais, tem atuado como um fator inibidor para os trabalhadores. O temor de arcar com custos processuais em caso de derrota na ação leva muitos a desistir de buscar seus direitos na Justiça, mesmo quando estes são legítimos. Essa situação é particularmente evidente em ações de menor valor, nas quais o potencial ganho pode não compensar o risco financeiro envolvido.

A redução drástica no número de processos trabalhistas após a reforma levanta preocupações quanto ao acesso à justiça e à efetividade da proteção dos direitos trabalhistas. Ao dificultar o acesso ao Judiciário, as novas regras podem contribuir para o aumento da informalidade no mercado de trabalho e para a perpetuação de práticas abusivas por parte dos empregadores.

4.3. Análise da Polarização no Mercado de Trabalho:

Conforme mencionado por Krein (2018), a reestruturação das Normas Trabalhistas ocorrida em 2017, instaurou um cenário de maior flexibilidade, sendo especialmente vantajosa para setores com alta qualificação ou que exigem maior adaptabilidade na prestação de serviços. Profissionais com elevado capital humano ou atuantes em áreas mais dinâmicas, como tecnologia e serviços especializados, se beneficiaram da possibilidade de negociar condições de trabalho mais favoráveis, incluindo home office e jornadas flexíveis. Segundo Silva (2020), esses trabalhadores conseguiram equilibrar de forma mais eficiente as exigências da vida pessoal e profissional, o que resultou em maior satisfação no ambiente laboral.

Por outro lado, a reforma também intensificou a precarização para uma parcela expressiva da força de trabalho, especialmente para aqueles ocupando posições de baixa qualificação e atuando em setores mais vulneráveis, como comércio e indústria. A introdução do trabalho intermitente, por exemplo, proporcionou flexibilidade aos empregadores, mas, ao mesmo tempo, gerou incertezas em relação à estabilidade financeira e profissional dos trabalhadores. Estudos realizados por Cardoso (2021) apontam que o crescimento do trabalho intermitente resultou em uma diminuição significativa da renda mensal média dos trabalhadores, considerando que os períodos de inatividade não são remunerados.

A polarização, portanto, se manifesta entre os trabalhadores que conseguem negociar melhores condições laborais, como maior flexibilidade e previsibilidade, e aqueles que enfrentam uma instabilidade e precariedade crescentes nas relações de emprego. De acordo com Pochmann (2019), essa polarização tende a acentuar as desigualdades sociais, uma vez que

trabalhadores com menor renda e qualificação encontram maiores dificuldades para garantir condições mínimas de estabilidade no emprego.

Pesquisas, como a de Maia (2020), ressaltam que a precarização das relações de trabalho afeta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Aqueles que se encontram em situação de instabilidade financeira apresentam uma maior propensão ao desenvolvimento de problemas de saúde mental, como estresse e ansiedade, devido à insegurança sobre a continuidade de suas rendas. Além disso, a flexibilização excessiva pode comprometer o planejamento financeiro e familiar de muitos trabalhadores, especialmente daqueles que dependem de rendas fixas para sustentar suas famílias.

Por outro lado, uma fração do mercado de trabalho, especialmente em setores voltados à inovação tecnológica, conseguiu adaptar-se positivamente às mudanças. Conforme dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2020), observou-se um aumento considerável na adoção de modalidades como o teletrabalho, beneficiando principalmente os trabalhadores de alta qualificação. Esses profissionais relataram uma maior satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, refletindo o êxito da flexibilização em determinados nichos do mercado.

Em síntese, a polarização no mercado de trabalho brasileiro, após a Reforma Trabalhista de 2017, é manifesta, com efeitos diferenciados entre trabalhadores de alta e baixa qualificação. Enquanto uma parte da força de trabalho desfruta das vantagens da flexibilização, outra enfrenta uma crescente precarização, o que contribui para o aumento da desigualdade social e econômica no país.

5. REPERCUSSÃO SOCIAL E JURÍDICA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DOS PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DA NOVA LEI Nº 13.467/17:

A Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467/17, marcou uma nova era nas relações de trabalho brasileiras. Com o intuito de flexibilizar as normas trabalhistas e modernizar a legislação, a reforma buscou alinhar o Direito do Trabalho às dinâmicas contemporâneas do mercado. Ao priorizar a negociação direta entre empregados e empregadores, almejando desburocratizar as relações laborais e permitir maior adaptação às necessidades específicas de cada empresa. No entanto, essa reestruturação gerou debates acalorados, com defensores que enxergam a reforma como um motor para a competitividade e a geração de empregos, e críticos que temem a precarização das condições de trabalho e a redução dos direitos trabalhistas.

Este tópico tem como objetivo realizar uma análise crítica dos aspectos positivos e

negativos da Lei nº 13.467/17, buscando compreender não apenas as alterações que a reforma trouxe para o campo jurídico, mas também suas consequências sociais. Ao investigar os impactos da reforma, é fundamental considerar as implicações para a proteção dos direitos dos trabalhadores e as condições laborais no Brasil atual, assim como refletir sobre a função do Estado e dos sindicatos na promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo. Por meio dessa análise crítica, busca-se contribuir para um entendimento mais aprofundado das repercussões da reforma e fomentar um diálogo sobre o futuro do Direito do Trabalho diante das novas realidades sociais e econômicas.

Atualmente, após mais de sete anos da aprovação da lei, é possível afirmar que uma parcela significativa do público-alvo já a conhece e compreende. No entanto, dados e evidências já citados anteriormente nesse trabalho mostram que a reforma ainda não "emplacou" como era esperado. Apesar disso, já é factível mensurar alguns dos impactos resultantes das alterações introduzidas.

5.1. Principais Pontos Positivos:

Apesar de contar com mais de cem termos de alteração, o advogado e professor de Direito do Trabalho Leonardo Barbosa (2020) elaborou uma lista com alguns dos principais pontos de interesse da Reforma que devem ser considerados como os mais impactantes (BARBOSA, 2020, apud SILVA, 2020).

Parcelamento das Férias em até Três Períodos: Antes da reforma, as férias precisavam ser gozadas integralmente. Com as mudanças, as férias podem ser divididas em até três períodos, desde que um deles seja de no mínimo 14 dias corridos e os outros dois, de no mínimo cinco dias corridos, cada um, mediante acordo entre empregador e empregado.

Facilitação no Acesso ao Seguro-Desemprego e FGTS: A reforma aboliu a necessidade de homologação do fim do contrato de trabalho pelo sindicato ou Ministério do Trabalho, permitindo que trabalhadores demitidos sem justa causa solicitem o seguro-desemprego e façam o saque do FGTS de forma mais ágil. Agora, basta que a anotação do término do contrato esteja na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e que o empregador comunique os órgãos competentes.

Rescisão do Contrato por Acordo Mútuo: Anteriormente, a rescisão consensual do contrato de trabalho entre empregador e empregado não era permitida. Com a reforma, ambos podem optar por rescindir o contrato de comum acordo. Nesse caso, o trabalhador recebe metade do aviso prévio e 20% da multa do FGTS, além de 100% das outras verbas rescisórias.

Esse tipo de rescisão já ocorria informalmente, sem segurança jurídica, mas agora é legalmente reconhecida, oferecendo uma alternativa para trabalhadores que desejam sair da empresa sem perder seus direitos.

Conforme afirmam Luana Maria de Freitas Lacerda e Mayara Abadia Delfino dos Anjos, a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho, sendo que algumas dessas mudanças podem ser interpretadas como benéficas, enquanto outras podem ser vistas como prejudiciais aos trabalhadores. Noutro giro, há alterações que não impactam diretamente os direitos dos trabalhadores, ou seja, são neutras (Lacerda; Anjos, 2022). São elas:

Remuneração por Horas Extras: A remuneração por horas extras passa a ser 50% maior do que a remuneração da hora normal. O limite para horas extras é de duas horas diárias. Assim, enquanto o valor da hora extra aumentou, o novo limite diário impede que os trabalhadores acumulem muitas horas extras.

Empregados Autônomos: Os trabalhadores autônomos agora são reconhecidos pela empresa, mas sem vínculo empregatício. Isso significa que a categoria dos freelancers obterá maior reconhecimento, embora continuem sem um contrato padrão como os funcionários comuns.

Jornada de Trabalho: A jornada de trabalho pode ser de até 12 horas por dia, totalizando 48 horas semanais. Esse ajuste pode resultar em mais horas de trabalho para alguns empregados, o que implica um aumento de salário proporcional. Alternativamente, um trabalhador pode optar por trabalhar menos horas, usufruindo de mais tempo livre, embora com um salário proporcionalmente menor.

Por fim, Felten (2017) ressalta que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista são drásticas e quebram paradigmas, pois visaram responder aos altos índices de desemprego, à inflação e ao aumento de falências e pedidos de recuperação judicial das empresas. Segundo o autor, a reforma propõe “a construção de um novo Direito do Trabalho, mais flexível e adaptado às necessidades dos novos tempos, no entanto, o objetivo não foi necessariamente alcançado” (SILVA, 2020, apud FELTEN, 2017, p. 12).

5.2. Pontos negativos

Ao longo deste trabalho, foram abordados diversos pontos negativos resultantes das mudanças introduzidas pela Lei Nº 13.467/17. No entanto, é crucial ressaltar conforme a análise do autor, os aspectos que negativamente mais impactaram a vida dos trabalhadores brasileiros.

O renomado jurista Homero Matheus da Silva, em sua obra “Comentários sobre a

reforma trabalhista”, apresenta reflexões essenciais ao analisarmos o tempo de maturação das alterações legislativas nas normas trabalhistas. Ele ressalta que as justificativas apresentadas são muitas vezes discrepantes da realidade do direito do trabalho.

O projeto de reforma de vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) teve início no Senado Federal. Há uma ampla disseminação da ideia de que a revisão de aproximadamente cem dispositivos legais seria de fundamental relevância, especialmente considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho está em vigor desde 1943.

Dessa forma, SILVA (2017, p. 6) aponta de maneira incisiva que a justificativa para a reforma não possuía legitimidade, uma vez que:

Esse argumento serviu de propaganda, num dado momento da campanha em prol da reforma urgente, avassaladora e inegociável, mas pouco se comentou que o regime do fundo de garantia é de 1967; a lei de férias é de 1977; o vale-transporte é de 1985; numerosos direitos são derivados da Constituição de 1988; o banco de horas e o trabalho parcial surgiram na reforma de 1998, conhecida por reforma da Crise Russa; o rito sumaríssimo no processo do trabalho e a Comissão de Conciliação Prévia apareceram em 2000, mesmo ano da Lei do Aprendiz; a desoneração dos encargos trabalhistas sobre benefícios assistenciais ocorreu em 2001; muitas alterações foram empreendidas sobre a Justiça do Trabalho na alteração constitucional de 2004; relações sindicais foram alteradas em 2008; trabalho feminino teve novidades em 2012 e 2016; profissões específicas ganharam várias regulamentações, inclusive amplas mudanças nos portuários e motoristas em 2012; alterações no trabalho doméstico ocorreram em 2013 e 2015; e legislação superveniente sobre gorjeta e sobre terceirização se verifica no começo de 2017 (SILVA, 2017, apud SANTOS, 2019).

Por conseguinte, os principais pontos negativos são:

Limitação ao acesso à justiça gratuita: Possuem direito ao acesso à justiça gratuita apenas aqueles que recebem até 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Em 2024, esse valor corresponde a R\$ 3.352,00. Ademais os trabalhadores que declarem, sob as penas da lei, a insuficiência de recursos para pagar às custas do processo sem comprometer o sustento próprio ou de sua família têm direito à assistência gratuita na Justiça do Trabalho. Vale ressaltar que todo processo judicial implica em custos que devem ser assumidos pela parte perdedora. No entanto, se a pessoa comprovar que não tem recursos suficientes para pagar essas despesas, ela é isenta desse pagamento. Antes da nova lei, qualquer pessoa que alegasse incapacidade financeira conseguia isentar-se dos custos do processo na Justiça do Trabalho. Com a reforma, essa declaração não é mais suficiente, dessa forma, após a alteração apenas aqueles que ganham até R\$ R\$ 3.352,00 têm direito à gratuidade de Justiça.

Permissão para negociação coletiva de condições menos favoráveis ao trabalhador do que as previstas em lei: Os temas sujeitos à negociação coletiva foram

ampliados, permitindo a estipulação de condições mais desfavoráveis ao trabalhador do que as previstas em lei. Por exemplo, a extensão da jornada de trabalho em condições insalubres só era permitida com autorização do Ministério do Trabalho. Com as novas mudanças na reforma trabalhista, necessita apenas que essa prorrogação seja postergada em norma coletiva. Outrossim, a reforma trabalhista é vista como uma forma de desproteger os empregados, permitindo que as negociações coletivas resultem em acordos que diminuam os direitos garantidos pela legislação trabalhista.

Enfraquecimento dos direitos trabalhistas: A reforma trabalhista é percebida como uma ação que enfraquece os direitos dos trabalhadores, permitindo que as empresas reduzam os custos com a força de trabalho às custas dos direitos dos empregados.

Instabilidade e precarização do trabalho: A criação do trabalho intermitente levantou preocupações sobre a instabilidade e precarização do emprego, visto que os trabalhadores podem ficar sem trabalho por longos períodos.

De maneira geral, críticos apontam que a reforma favoreceu mais os empregadores, permitindo uma redução de custos com a força de trabalho, mas às custas da dignidade e dos direitos dos trabalhadores. Isso tem gerado um ambiente de maior insegurança e desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. Esses são alguns dos aspectos negativos frequentemente destacados quando se avalia a reforma trabalhista. Sem dúvida, o tema continua sendo alvo de intensos debates e reflexões (SANTOS, 2019).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Este trabalho procurou analisar criticamente os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467/17, na legislação brasileira, com enfoque especial nas alterações que afetam diretamente os trabalhadores e nas repercussões dessas mudanças para o mercado de trabalho. A partir de uma análise histórica e jurídica, revisitou-se a evolução do Direito do Trabalho, desde suas raízes até os desafios contemporâneos impostos pela globalização e pela busca por maior flexibilidade nas relações trabalhistas.

Os capítulos abordaram desde os fundamentos do Direito do Trabalho e o princípio da proteção até os principais pontos da reforma e seus efeitos práticos. Ficou evidente que, embora a reforma tenha sido apresentada como uma solução para a modernização e adaptação do mercado de trabalho, trouxe consigo um conjunto de impactos ambivalentes.

A reforma introduziu modificações controversas para o trabalhador brasileiro, como flexibilização da jornada de trabalho, contratos intermitentes e a prevalência do negociado sobre o legislado, o que, embora visasse modernizar as relações de trabalho, acabou beneficiando majoritariamente os empregadores. O contrato intermitente, por exemplo, aumentou a insegurança financeira, pois trabalhadores são convocados apenas conforme a demanda, sem garantia de renda mínima. A possibilidade de negociar direitos abaixo do que a lei previa também deixou muitos trabalhadores vulneráveis, especialmente os menos qualificados, intensificando a precarização e a desigualdade nas relações de trabalho.

Conforme mencionado anteriormente, a imposição de honorários de sucumbência e outras barreiras financeiras para o acesso à Justiça do Trabalho se revelou uma medida que, embora vise reduzir o volume de ações judiciais, pode comprometer o direito fundamental dos trabalhadores de buscar a reparação judicial de seus direitos. Esse aspecto da reforma contrasta com o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição e tende a dissuadir trabalhadores economicamente vulneráveis de acionarem o Judiciário para questões legítimas.

Em vista disso, profissionais altamente qualificados foram beneficiados pelas flexibilizações, enquanto os trabalhadores em atividades menos qualificadas ficaram mais expostos a contratos instáveis e a jornadas intermitentes, intensificando a desigualdade social. Esse cenário impõe desafios à construção de um mercado de trabalho mais equilibrado e equitativo, o que exige uma contínua adaptação das políticas públicas e da legislação trabalhista.

Em conclusão, este estudo destaca que a Reforma Trabalhista de 2017 representa um marco de transformações profundas, que demandam uma análise contínua e cuidadosa de seus efeitos a longo prazo. Embora a modernização seja necessária, é essencial que ela ocorra sem

comprometer a proteção histórica dos direitos trabalhistas, conquistados ao longo de décadas. Espera-se que este trabalho contribua para o debate sobre o equilíbrio entre flexibilidade e segurança no trabalho, incentivando futuras revisões e aprimoramentos legislativos que garantam a proteção e dignidade dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS :

A Luta pelos Direitos dos Trabalhadores: Um marco na história. Lucidarium. Disponível em: <https://lucidarium.com.br>. Acesso em: 27 out. 2024.

ALEMÃO, Ivan. A reforma trabalhista de 2017 e o TST. Revista LTr: Legislação do Trabalho, v. 81, n. 9, p. 1121-1130, set. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <DEL5452>. Acesso em: 28 set. 2024.

CAMARGO, Marcos Henrique Dias; HENNIG, Thissiane Mariucha. Mudanças na composição da remuneração após a reforma trabalhista e os impactos no princípio da proteção. Jus.com.br, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/87043/mudancas-na-composicao-da-remuneracao-apos-a-reforma-trabalhista-e-os-impactos-no-principio-da-protecao>. Acesso em: 13 out. 2024.

CARDOSO, A. Trabalho intermitente e precarização do emprego no Brasil. Revista de Sociologia do Trabalho, v. 29, n. 3, p. 55-78, 2021.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. A evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil. JusBrasil, 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil/111925458?msocid=1f10ba1395d16ace3f89a92e94076bb5>. Acesso em: 27 out. 2024.

CLT, art. 394-A: atividade insalubre e afastamento de gestante e de lactante. Wagner Advogados Associados.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Reforma Trabalhista: modernização das relações de trabalho. Brasília: CNI, 2017.

Críticas ao Papel dos Sindicatos pós-Reforma Trabalhista: Desafios e Perspectivas. Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 27 out. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FONTAINHA, Fernando; RODRIGUES, Paulo; FERNANDES, Pedro de Araujo. A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do fluxo processual do TRT1. SciELO Brazil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/op/a/fc3RwnfjZ5PgHsCnpvzk7sg/>. Acesso em: 27 out. 2024.

KREIN, J. D. Impactos da Reforma Trabalhista: Flexibilização e Precarização no Mercado de Trabalho Brasileiro. Estudos Avançados, v. 32, n. 92, p. 233-246, 2018.

LACERDA, Luana Maria de Freitas; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos. Direito do Trabalho: Impactos da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017. Artigo. 2020. p. 18.

MAIA, M. A. A Reforma Trabalhista e seus Impactos na Saúde Mental dos Trabalhadores. *Saúde e Sociedade*, v. 29, n. 4, p. 1121-1134, 2020.

MARTINS, Antônio Eduardo Senna. Os princípios constitucionais: fundamentos e importância no direito. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-principios-constitucionais-fundamentos-e-importancia-no-direito/1976180065?msocid=1f10ba1395d16ace3f89a92e94076bb5>. Acesso em: 12 out. 2024.

MENDES, Gilmar. Decisão do Supremo Tribunal Federal sobre jornada de trabalho de 12x36. Brasília, 2023.

POCHMANN, M. Desigualdades Sociais no Brasil e a Reforma Trabalhista. São Paulo: Boitempo, 2019.

PEREIRA, Lucas. Revolução Francesa (1789 - 1799): o que foi, fases, causas e consequências. *Toda Matéria*, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/revolucao-francesa/>. Acesso em: 27 set. 2024.

Reforma Trabalhista: principais mudanças e impactos. *Projuris*, 2022. Disponível em: <https://www.projuris.com.br>. Acesso em: 27 out. 2024.

SANTOS, Natália Ferreira Pirez dos. Direito do Trabalho: reforma trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho. [TCC] – Universidade de Taubaté (UNITAU), Departamento de Ciências Jurídicas, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/6082/1/TG%20Natalia%20Ferreira%20Pirez%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 27 out. 2024.

SANTOS, Maria Claudia Rodrigues dos. A Reforma Trabalhista com o Advento da Lei 13.467 de 2017. *Âmbito Jurídico*, 14 out. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/#:~:text=O%20advento%20da%20Lei%2013.467%2F2017%2C%20trouxe%20ao%20nosso,e%20seus%20efetivos%20efeitos%2C%20v%C3%A3o%20sendo%20notados%20gradualmente>. Acesso em: 20 out. 2024.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos. 2018. Disponível em: <https://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Tablhistia-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

SILVA, Daniel Neves. Revolução Francesa. *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-francesa.htm>. Acesso em: 27 out. 2024.

SILVA, R. M. Flexibilização e Satisfação no Trabalho: Oportunidades e Desafios no Brasil Pós-Reforma Trabalhista. *Revista de Ciências do Trabalho*, v. 26, n. 1, p. 41-62, 2020.

SILVA, Vitor Reis. Reforma Trabalhista de 2017: percurso, contextualização e impactos na vida do trabalhador. Goianésia/GO: Faculdade Evangélica de Goianésia, 2020. Disponível em:

http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/17974/1/2020_TCC%20VITOR%20REIS%281%29.pdf. Acesso em: 30 out. 2024.

STF julga constitucionalidade do artigo 59-A, da CLT, e a escala de trabalho de 12x36 pode ser estabelecida por acordo individual sem a participação de sindicatos. Jusbrasil. Disponível em: Supremo Tribunal Federal. Acesso em: 28 set. 2024.

ULLRICH, Daniel Rogério. A "reforma trabalhista" e a obstacularização do direito fundamental do acesso à justiça: novas regras implementadas no processo do trabalho como afronta aos princípios constitucionais e trabalhistas. *Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, v. 4, n. 1, p. 15-38, jan./mar. 2018.