

FACULDADE MINAS GERAIS – FAMIG

Gabriel Lucas Tonaco Carvalho

REFORMA TRABALHISTA: Implicações Sociais, Jurídicas e Econômicas

Belo Horizonte

2021

Gabriel Lucas Tonaco Carvalho

REFORMA TRABALHISTA: Implicações Sociais, Jurídicas e Econômicas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo aluno Gabriel Lucas Tonaco Carvalho à disciplina de TCC do Curso de Direito da Faculdade de Minas Gerais, orientadas pelo professor Carlos Henrique Passos Mairink como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Belo Horizonte

2021

Gabriel Lucas Tonaco Carvalho

Monografia apresentada a Famig – Faculdade de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

BANCA EXAMINADORA

Prof. Carlos Henrique Passos Mairink

Orientador FAMIG

Prof.Ms. (Nome do Professor)

Membro (Instituição de origem)

Prof. Dr. (Nome do Professor)

Membro (Instituição de origem)

Belo Horizonte, 19 de Novembro de 2021

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso foi elaborado num cenário de muitas mudanças trabalhistas. Diante das consequências dessas mudanças, faz-se necessário conhecer os principais pontos normativos da Reforma Trabalhista para mensurar seus efeitos práticos no contexto social e, a partir daí, ter condições de formar uma visão crítica própria fundada em fatos. Para tanto coube a análise da Lei nº 13/467/2017 e seus respectivos efeitos na vida social do povo brasileiro, principalmente no que tange aos princípios da proteção do trabalhador e da dignidade da pessoa humana. Além disso, não é possível deixar de explicitar o princípio da vedação ao retrocesso de direitos sociais que poderiam ter sido ignorados em virtude da égide de uma ampliação da geração de emprego e renda.

Palavras-chave: Reforma. Trabalhista. Efeitos sociais, Efeitos judiciais. Efeitos econômicos.

ABSTRACT

This course conclusion work was prepared in a scenario of many labor changes. Given the consequences of these changes, it is necessary to know the main normative points of the Labor Reform in order to measure its practical effects in the social context and, from there, be able to form a critical view based on facts. For this purpose, the analysis of Law No. 13/467/2017 and its respective effects on the social life of the Brazilian people was necessary, especially with regard to the principles of worker protection and human dignity. Furthermore, it is impossible not to make explicit the principle of prohibiting the retrogression of social rights that could have been ignored due to the aegis of an expansion of employment and income generation..

Keywords: Remodeling. Labor Social effects, Judicial effects. Economic effects.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REFORMA TRABALHISTA	5
2.1 Da Flexibilização dos Proventos.....	9
2.2 Da Flexibilização Das Jornadas De Trabalho.....	10
2.3 Do Contrato Autônomo.....	11
2.4 Do Trabalho Intermitente.....	12
2.5 Da Desconcentração das Negociações Trabalhistas	12
2.6 Da Rescisão do Contrato de Trabalho.....	12
3 EFEITOS PRÁTICOS DA REFORMA TRABALHISTA.....	15
4 EFEITOS JUDICIAIS DA REFORMA TRABALHISTA.....	20
5 EFEITOS ECONÔMICOS DA REFORMA TRABALHISTA.....	25
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, logo após uma crise política que desencadeou num processo de impeachment, uma nova Lei aprovada em julho de 2017 acabou por efetivar as mais acentuadas mudanças normativas de regulação trabalhista desde a edição da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – de 1943. Esta lei foi a 13.467 de 2017, responsável por criar disposições, além de alterar ou revogar quase 12% (doze por cento) da própria CLT e, por este motivo, passou a ser chamada por doutrinadores de “Reforma Trabalhista”. O objetivo Geral do trabalho foi analisar essa reforma com base em parâmetros sociais, judiciais e econômicos. Como objetivo específico, foram avaliados os impactos das aplicações práticas no cotidiano da sociedade atual e seus reflexos para um futuro próximo com base nas hipóteses apresentadas: ou reforma apresentou resultados satisfatórios, ou apresenta resultados abaixo das expectativas dos legisladores.

Para tanto coube ao segundo capítulo uma análise detalhada dos principais pontos abordados pela Reforma de 2017, especificando as alterações normativas que se fizeram positivadas.

Já no terceiro capítulo, foi necessário explanar os principais pontos normativos da Reforma Trabalhista mensurando seus efeitos práticos no contexto social e, a partir daí, ter condições de formar uma visão crítica própria fundada em fatos. Para tanto, coube a análise da Lei nº 13/467/2017 e seus respectivos efeitos na vida social do povo brasileiro, principalmente no que tange aos princípios da proteção do trabalhador e da dignidade da pessoa humana.

No quarto capítulo, foram explanados os efeitos jurídicos, não sendo possível deixar de explicitar o princípio da vedação ao retrocesso de direitos sociais que poderiam ter sido ignorados em virtude da égide de uma ampliação da geração de emprego e renda. Além disso, foram citadas várias decisões colegiadas sobre pontos afetados pela Reforma, inclusive por serem considerados inconstitucionais.

No quinto capítulo, ao analisar os efeitos econômicos, foram abordadas visões críticas de autores conhecidos nacionalmente, inclusive sobre os impactos econômicos macrossociais na vida dos trabalhadores.

Desta forma, o trabalho possui o condão de avaliar a Reforma Trabalhista e os seus efeitos sociais, jurídicos e econômicos mais diversos, trazendo à tona polêmicas

diante das convicções constitucionais para influenciar num pensamento crítico independente dos meios de comunicação em massa. Neste diapasão, levanta-se a seguinte questão-problema de pesquisa: A reforma, por flexibilizar uma legislação trabalhista já tradicional no país, consegue, de fato, atender aos anseios da atual realidade nacional?

Esta pesquisa será desenvolvida através de um viés exploratório e bibliográfico; tendo com parte do acervo consultado, o estudo da Lei nº 13.467/2017, e através da consulta a livros, jornais, artigos e outras fontes de qualidade que auxiliarão a esclarecer a temática levantada. Além disso, seguir o seguinte processo: levantamento de dados referentes ao tema; estudo específico do tema antes de sua modificação e depois de sua modificação, além de seus impactos sociais através das doutrinas levantadas; coleta e análise das normativas pertinentes; identificação dos aspectos polêmicos da reforma e análise dos reflexos sociais gerados pela alteração normativa. Como referencial teórico serão utilizadas pesquisas de autores como: Sergio Pinto Martins, Maurício Godinho Delgado Eduardo Henrique e Vólia Bonfim Cassar, como fontes principais e outros cujas referências encontram-se nas referências bibliográficas.

2 REFORMA TRABALHISTA

Tratando-se de uma espécie de introdução à reforma sobre um destes pontos centrais que foram atingidos pelas alterações normativas, têm-se o Artigo 611-A na CLT, que discorre sobre os acordos coletivos ao definir que estes, agora possuem prevalência até mesmo sobre a lei “stricto sensu”:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (...) 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 (...) XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

No texto do Artigo 611-A ao estabelecer essencialmente o não cabimento a Justiça Trabalhista em dispor mérito sobre conteúdo dos acordos, cabendo a ela somente analisar sua conformidade aos preceitos formais. Da mesma maneira, no seu parágrafo segundo, o legislador procurou definir que a ausência de contrapartidas pela retirada de direitos não pode resultar na nulidade desses acordos por vício do negócio jurídico, comumente sendo capaz de evitar a prática comum na Justiça do Trabalho atual que, muitas vezes anula convenções e acordos que apenas contenham cláusulas que restringem direitos de trabalhadores.

Além disso, no seu Artigo 611-B, determina-se de forma expressa aquilo que não é negociado entre patrão e trabalhador, constando os itens que também são citados na Carta Magna de 1988, como quantidade de dias de férias a serem gozadas por ano, a licença-maternidade, e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Campos et al. (2017) chegou a discutir como a reforma poderia impactar a produtividade, sendo um dos principais pontos a forma como a valorização da negociação coletiva, a representação dos trabalhadores na empresa e o fim da contribuição sindical. Dessa forma, passou a existir a discussão sobre haver ganhos

ou perdas de produtividade, dependendo principalmente dos atributos da representação coletiva dos trabalhadores.

Também pode-se citar o parágrafo único deste artigo que tem o objetivo de evitar que a Justiça do Trabalho anule cláusulas de acordos coletivos que gerem em cargas de horários de trabalho excessivas, considerando seus efeitos sobre a saúde do trabalhador. Conforme se segue:

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 2017).

Conforme exposto acima, estes dispositivos retiram da apreciação do judiciário uma grande quantidade de ações trabalhistas que poderiam vir a tramitar e que apesar de acelerar a tramitação de processos, também seria possível perceber uma desapreciação potencialmente danosa ao trabalhador quando analisada isoladamente.

Também cabe ressaltar o Artigo 394-A que permite o trabalho de gestantes em atividades insalubres em graus médio e mínimo, excetuando-se apenas mediante a apresentação de atestado de saúde que comprove a incompatibilidade (o que poderia ser desnecessário, visto o estado de saúde ímpar durante o delicado período gestacional); entretanto, o item XII do Artigo 611-A agora passou a permitir a negociação do enquadramento da insalubridade, abrindo possibilidades para que gestantes também trabalhem nessas condições potencialmente danosas a saúde que atualmente sejam consideradas de grau máximo.

2.1 Da Flexibilização dos Proventos

Conforme já observado no Artigo 611-A, permite-se que sejam negociados todos os planos de cargos e salários, a remuneração por produtividade e desempenho, o enquadramento das funções comissionadas e os prêmios de incentivo e participações nos lucros ou resultados (PLRs).

Mas da mesma forma que a jornada de trabalho, diversos outros artigos da reforma trabalhista também buscam flexibilizar a remuneração para além do

predisposto legislativo. A mudança mais importante é que, com a alteração do §1º do Artigo 457, os abonos remunerados pelo empregador e as diárias de viagens pode deixar de integrar o salário, e, dessa forma, sobre esses valores deixam de incidir encargos trabalhistas, o que inclui o INSS, conforme agora positivado no parágrafo primeiro e segundo do artigo 611 da CLT:

§ 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.

§ 2o 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 (BRASIL, 2017).

Antes vedavam-se as remunerações diferentes para igual função dentro da mesma localidade. Dessa forma, o Artigo 461 modificou as normas sobre a necessidade de salário igual por igual função que procurava impedir uma discriminação dentro do mesmo ambiente de trabalho. Foi proposto que este princípio seja válido somente no mesmo dentro do mesmo estabelecimento em que os funcionários laborem. Além disso, acrescentou que as cláusulas de acordos coletivos devem prevalecer sobre este princípio. Sendo assim, o artigo passou a determinar que as promoções poderão ser feitas por merecimento ou até por antiguidade (já que antes da norma eram requisitos cumulativos - por merecimento e antiguidade).

2.2 Da Flexibilização das Jornadas de Trabalho

Analisando-se o Artigo 59–A, percebe-se que ele positiva na lei a jornada 12-36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de repouso) para todo tipo de trabalhador, retirando a autorização do Ministério do Trabalho para as atividades insalubres. Antes da edição da norma, somente categorias específicas tinham permissão da Justiça do Trabalho para laborar nesta jornada. O Artigo 59-B também buscou reduzir o pagamento das horas extras em jornadas não compensadas e ainda buscou impedir que a Justiça do Trabalho interprete o uso recorrente de horas extras em acordos que tenham como tema o banco de horas para burlar limitações

constitucionais de jornada de trabalho e a diminuição da obrigatoriedade do pagamento de horas extras:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas (BRASIL, 2017).

Não se pode deixar de comentar o Artigo 58 que passou a desconsiderar como tempo de jornada de trabalho o deslocamento para o trabalho se ele for depreendido pelo próprio empregador. Já o Artigo 58-A ampliou o regime de tempo parcial de vinte e cinco horas impossibilitando a hora extra para trinta horas, ou vinte e seis horas com até seis horas extras semanais, e passou a acrescentar:

Art. 58 A – § 5o As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas (BRASIL, 2017).

De acordo com o exposto e com o objetivo de ampliar a flexibilidade da jornada de trabalho mais do que poderia ser estabelecido em acordos coletivos, estendeu-se o banco de horas a acordos individuais, e aumentaram-se os limites das jornadas em contratos de trabalho parciais, de forma a aumentar em todos os casos admissíveis da compensação de horas extras.

2.3 Do Contrato Autônomo

Tendo o objetivo de positivar o trabalho de tipo precário, o Artigo 442-B passou a proibir expressamente a aceitabilidade de estabelecimento de vínculo de emprego com trabalhadores autônomos, mesmo que nos casos de relação exclusiva e contínua, conforme o artigo:

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 art. 3º desta Consolidação (BRASIL, 2017).

De acordo com o exposto, existe o objetivo de limitar o entendimento da Justiça do Trabalho já que, quando existir algum vínculo de trabalho com trabalhadores autônomos ou cooperativa de trabalhadores, este vínculo se daria de forma exclusiva e contínua, como uma forma de burlar as obrigações trabalhistas e até sendo possível reestabelecer o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa.

2.4 Do Trabalho Intermitente

A reforma trabalhista passou a prever um novo tipo de contrato de trabalho, antes praticado, mas ainda não regulamentado pela velha CLT – o Trabalho Intermitente – conforme o artigo 443:

Art. 443 § 3º 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).

Este novo tipo de contrato terminou por regulamentar-se no Artigo 452-A, porém de forma ainda não muito esclarecida. Não determinando a forma prática do trabalho intermitente determinado em horas, não se excluindo a admissibilidade que o trabalho intermitente seja determinado a partir de poucos dias durante o mês ou ano, ou seja, qual deveria ser a proporção razoável entre período de inatividade e de prestação de serviços para que se caracterize trabalho intermitente.

2.5 Da Desconcentração das Negociações Trabalhistas

O Artigo 510 passou a prever uma representação dos empregados na empresa, mas de forma pouco efetiva por não garantir que a comissão eleita não esteja sujeita a possíveis influências dos empregadores e não garantir condições mínimas razoáveis para que os eleitos tenham a possibilidade de cumprir de maneira eficiente suas atribuições positivadas. Ademais, no Artigo 620, a proposta de reforma passou a determinar que condições estabelecidas nos acordos coletivos de trabalho sempre prevalecerão sobre aquelas estipuladas nas convenções coletivas de trabalho, invertendo a ordem em que, na legislação anterior, prevaleceria a convenção na qual ela, de fato, seria mais favorável ao trabalhador diante do empregador.

2.6 Da Rescisão do Contrato de Trabalho

O Artigo 477-A prevê que devem ser equiparadas as dispensas individuais em comparação às dispensas coletivas, devendo-se excluir a necessidade de autorização prévia de qualquer entidade sindical ou até mesmo a prévia celebração de acordo coletivo de trabalho, assim como estabelece o artigo o Artigo 507-B:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (BRASIL, 2017).

O ato discricionário das demissões coletivas passou a ser permitida expressamente através do Artigo 477-A, associado à possibilidade da apresentação de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, o que passou a causar diversas preocupações pelas entidades sindicais, já que poderia estimular empregadores a não cumprir a legislações ou acordos e, posteriormente, pressionarem sindicatos a forçar os trabalhadores a desistirem de direitos já conquistados pelas categorias em troca dos empregos de seus filiados.

Além disso, passou a prever de forma expressa a rescisão de trabalho recíproca, conforme o artigo 484:

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. (BRASIL, 2017).

Conforme exposto, essa culpa recíproca ocorre quando as partes, ao mesmo tempo, vierem a cometer alguma falta grave que configure uma perda da confiança entre essas partes, vindo a ocorrer uma rescisão de contrato de trabalho.

3 EFEITOS PRÁTICOS DA REFORMA TRABALHISTA

Após a exposição de alguns dos principais pontos normativos da reforma trabalhista, com o objetivo de já adiantar o fato de que a junção de alguns dispositivos alterados poderia vir a ter um efeito diferente daquele que teria se fosse analisado cada um de forma isolada. Mais adiante serão demonstrados os efeitos sociais práticos mais diversos gerados por essa reforma na vida de todos os trabalhadores assalariados do Brasil. (CAMPOS et al, 2017).

Para demonstrar esses efeitos, Campos (2017) discutiu como a reforma poderia impactar diretamente na produtividade dos trabalhadores, sendo este um dos principais pontos de como a valorização da negociação coletiva poderia vir a ser efetivada, com a representação dos trabalhadores na empresa e com o fim da contribuição sindical, podendo gerar sindicatos mais atuantes ou mais limitados financeiramente, podendo levar a um melhor diálogo entre os trabalhadores e a empresa, passando a elevar a duração dos vínculos e até a aprimorar as condições e as relações de trabalho. Apesar disso, enquanto concede grande peso à negociação coletiva, a reforma trabalhista também possui diversos pontos expressos que poderiam enfraquecer o poder de barganha entre trabalhadores e sindicatos, não se preocupando em atacar os problemas já existentes na legislação anterior sobre a representação coletiva dos trabalhadores e sem equacionar a regra de que os trabalhadores se encontram numa posição mais frágil na relação trabalhista.

Para tanto, pode existir a prevalência de acordos sobre as convenções coletivas de trabalho, e, além do corte da contribuição sindical obrigatória, poderia gerar problemas para os sindicatos se reorganizarem, e poder-se-ia dizer que a representação na firma só iria atingir a menor parte dos empregos formais, considerando o disposto por Campos et al. (2017).

Não obstante, pelo fato de existir uma questão histórica de alta rotatividade de troca de empregos no Brasil, esta é causada pela legislação ou poderia ser consequência de uma economia histórica instável com falta de mão de obra qualificada, o que poderia desestimular investimentos em qualificação de recursos humanos por partes das empresas (algo comum em países desenvolvidos). Apesar disso, a reforma não alterou incentivos para trabalhadores que poderiam acessar o seguro-desemprego, demonstrando não estar totalmente desligada da realidade social do país. Ao negar acesso ao seguro-desemprego, a reforma não retirou os

incentivos atuais que gerariam maior rotatividade, e essa rescisão recíproca deverá gerar um impacto limitado sobre a sociedade. Dessa forma, passou a restringir de forma mais abrupta uma importante distorção gerada pela legislação possivelmente por questões meramente fiscais a curto, médio e longo prazo. (KREIN, GIMENEZ e SANTOS, 2018)

Ao considerar os efeitos sociais da reforma trabalhista de modo geral sobre o nível de emprego e renda, os antigos modelos de barganha coletiva indicaram que, quando há uma margem menor para os trabalhadores, existe a tendência de reduzir salários, mas estes efeitos passam a ser ambíguos sobre o número de empregados, que tende a aumentar. Caso o poder de barganha passe a incluir um conjunto maior de variáveis, como em modelos de contratos mais eficientes, se essa barganha é fortemente eficiente, o emprego pode atingir o equilíbrio de mercado competitivo, sendo um efeito positivo sobre o emprego atingido apenas com a redução do custo do trabalho e com um impacto pela demanda por trabalhadores, conforme Gimenez e Santos, 2018.

Com os efeitos da reforma sobre o emprego gerado pela redução do custo de trabalho positivos, os impactos sobre o bem-estar de forma geral poderiam ser bem diferentes. Afinal, se a maior parte da redução dos custos trabalhistas ocorrer por conta de uma redução da remuneração das horas trabalhadas aos empregados, ao substituir jornadas integrais por intermitentes, ou ao ampliar o uso de banco de horas e esquemas de compensação, reduzindo a quantidade de horas extras pagas, o impacto social de bem-estar da reforma tenderá a ser negativo. Caso ocorra a ampliação da formalização de postos não formalizados sem precarizar os postos de trabalho já formais, o impacto tende a ser positivo, num raciocínio lógico racional.

Conforme muito bem sintetizado no trabalho de Manuel Carvalho da Silva (2011), composto a partir do pressuposto de centralidade do trabalho, além de procurar sempre confirmar esse lugar central e construir uma proposta específica de arrumação/organização dessa necessidade central de atividades numa vida em sociedade:

(I) o trabalho como fator de produção, pois o trabalho é uma atividade produtiva de criação de valores de uso e de troca; (II) o trabalho enquanto atividade socialmente útil, pois ele contribui, nomeadamente, para a estruturação e organização da sociedade, para o fornecimento de bens e

serviços que harmonizam e qualificam o seu funcionamento (...) o trabalho como atividade humana que se adapta e valoriza numa sociedade crescentemente chamada a cuidar do ambiente e dos valores ecológicos, observando-se, por exemplo, a crescente importância da valorização da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e do significado dos contextos ambientais e ecológicos internos e externos às empresas. (MANUEL CARVALHO, 2011, p.58)

Partindo-se dessas premissas e com base nas modificações trabalhistas impostas pela nova legislação, confirma-se que da afirmação de centralidade ampla do trabalho decorrem reflexões e questionamentos a considerar: as características e significados objetivos do enunciado desta centralidade podem ser indicadores para as ações gerais de movimentos sindicais; revelam-se indicadores de fragmentações a ter em conta para a construção de identidades coletivas; sugerem-se conteúdos para formular e estruturar reivindicações e propostas mais imediatas e pontuais, sejam de carácter socioprofissional (que envolvem profissões já regulamentadas), sejam de carácter sociolaboral – que além de profissões já regulamentadas ainda abrangem atividades ainda pendentes de regulamentação (CLT, 2017).

Conforme já disse o até então Ministro da Economia, Paulo Guedes no ano de 2019:

Aí que vem essa carteira verde e amarela, com um regime previdenciário diferente, onde a empregabilidade seja enorme, onde o índice de emprego do jovem seja quase 100%. É o que o presidente [Bolsonaro] tem dito: talvez estejamos indo em direção a uma escolha, com dois sistemas, onde você pode escolher entre um sistema que tem muitos direitos, mas não tem emprego, e um sistema que tem muitos empregos, e os direitos são os que você escolher ter. (PAULO GUEDES, 2019)

Com o advento da crise econômica de 2008, aquela promessa de redução do desemprego por meio de reformas trabalhistas ganhou um novo impulso no cenário internacional, e cresceu, de fato, o número de alterações legislativas em diversos países (que incluiu o Brasil). Neste cenário, houve uma grande coerência no sentido da redução de custos para o empregador, o que acabou por desencadear a diminuição da estabilidade dos rendimentos do trabalhador, eliminando a garantia de um mínimo salarial, acabando com parcelas variáveis, valores recebidos na dispensa, ou burocratizando a efetivação de direitos remanescentes. Além disso, alguns itens que

antes eram obrigatórios se tornaram elimináveis, itens que eram flexíveis foram literalmente abolidos. Depois dessa reforma, a economia de recursos pelos empregadores pode já ser histórica na edição deste trabalho acadêmico, e certamente tenderá crescer ainda mais, conforme podemos extrair da CLT com a alteração incluída pela reforma em 2017.

No ano de 2018, as 234 empresas brasileiras de capital aberto tiveram crescimento de 41% em seus lucros líquidos, totalizando 79 bilhões²², além de ampliarem a margem de lucro conforme apontaram os números de RYNGELBLUM GUTIERREZ (2019).

Apesar de ter sido uma promessa da entrada em vigor da reforma trabalhista, o desemprego se alterou muito pouco, oscilando para mais ou para menos a depender dos mais variados conceitos adotados pelas mídias e dos pontos de vista comparativos. Isso inclui o desemprego aberto, que pode ser considerado o conceito mais restrito, que considera desocupado apenas quem procurou emprego e não teve nenhum rendimento do trabalho no período da pesquisa. Além de incluir também o desemprego total, que considera a subutilização de mão de obra, e que é a soma do desemprego aberto, das pessoas subocupadas (trabalham menos do que gostariam) e da força de trabalho potencial – pessoas que gostariam de trabalhar, mas não puderam ou desistiram de procurar no período da pesquisa (RYNGELBLUM GUTIERREZ, 2019). Além disso, há evidências do crescimento da polarização entre as mais extensas e mais curtas jornadas. É uma perspectiva em que o tempo econômico se sobrepõe ao tempo da reprodução da vida (BASSO, 2018).

Em geral, pode-se afirmar que a grande maioria dos que se encontram em condições menos privilegiadas estão trabalhando em bicos ou em contratos precários, pois buscam outra ocupação para completar a renda. Tratando-se de uma situação em que as pessoas incorporam, na crise, estratégias de simples sobrevivência e não de uma vida digna (ABÍLIO, 2017). Nesse contexto, a desigualdade social tem crescido continuamente, conforme Neri (2019).

Dessa forma, conforme exposto, pode-se observar que a elevação da subocupação e força de trabalho potencial passou a superar a oscilação para baixo do desemprego aberto na comparação entre trimestres iguais. A leve aceleração do desemprego total é grave por ser o indicador mais revelador sobre a falta efetiva de trabalho, e ainda ganha mais importância pois crescem, após a reforma, formas de

desemprego de subocupação, pois mais pessoas tentam sobreviver com serviços informais e não são enquadrados no desemprego aberto.

4 EFEITOS JUDICIAIS DA REFORMA TRABALHISTA

Seja por um viés de limitação orçamentária, seja por um viés de medidas diretamente relacionadas a limitação da atuação institucional do poder judiciário, o contexto político no qual foi inserida a Reforma Trabalhista, esta importou numa revisão regulamentar constitucional de proteção ao trabalho, elaborada pelo conjunto dos artigos 21, XXVI, 114 e 127, caput, e 129, II, III e IX, da Carta Magna de 1988, que se articulou na concretização da dignidade da pessoa humana. Tal fato foi observado por Campos et al, 2017

Especificamente analisando-se a Justiça do Trabalho, essas modificações se fizeram positivadas em torno de cortes orçamentários, que passaram a existir desde 2016, através de previsões legais que implicaram nas limitações da faculdade de exercer a o poder jurisdicional para rever conteúdos de acordos e convenções coletivas de trabalho, conforme art. 8º, § 3º, da CLT, que se consubstanciaram numa flagrante contrariedade a uma jurisprudência já consolidada do Tribunal Superior do Trabalho.

Ademais, essas mais diversas restrições impostas à atuação da Justiça do Trabalho foram responsáveis pelos primeiros impactos judiciais práticos da reforma trabalhista no seu primeiro ano de vigência, passando a produzir repercussões obscuras no potencial de interferência da regulação pública do trabalho nas relações de mercado, conforme o próprio TST (2018).

Na atuação do Tribunal Superior do Trabalho – TST – com relação aos processos judiciais que discutiram a reforma trabalhista ainda tem sido muito restrita, já que o prazo tão poucos anos de vigência não seria suficiente para que a tramitação dos processos judiciais iniciados na vigência da reforma ou a respeito de contratos havidos nesse período pudesses alcançar a instância máxima da Justiça do Trabalho e já terem sido decididos. Mas nesse diapasão, através de instruções normativas e de recomendações, o Tribunal Superior do Trabalho tem dado decisões dos seus primeiros entendimentos pacificados a respeito da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Nesse viés, uma importante manifestação foi a determinação, por meio da Instrução Normativa nº 41/2018, e passou a dispor que os novos dispositivos sobre direito material do trabalho somente seriam aplicáveis aos contratos firmados após a

reforma, o que passou a demarcar uma posição divergente daquela anteriormente acatada na MP nº 808/2017.

Também cabe observar que a primeira grande manifestação sobre da reforma não ocorreu necessariamente das decisões emanadas do poder judiciário, mas daquelas que deixaram de ser proferidas, com a afastabilidade da análise do poder judiciário de diversas questões anteriormente analisadas (TST, 2018).

FILGUEIRAS (2017) já refletiu sobre a pacificação de conflito trabalhistas, que apesar de continuarem se apresentando com graves problemas em relação ao cumprimento de obrigações trabalhistas básicas, como os recolhimentos de FGTS e mesmo o reconhecimento de vínculos empregatícios, o número de reclamações trabalhistas, incluindo estes temas primordiais, caiu exponencialmente conforme demonstra o autor:

Desde o final do ano passado, o número de trabalhadores empregados explicitamente sem carteira assinada gira em torno de 11 milhões. Contudo, em 2017, apenas 154 mil ações trabalhistas solicitaram reconhecimento de vínculo, ou aproximadamente 1% das pessoas que teriam direito a ingressar por ação. Vale ressaltar que, tendo em vista a alta rotatividade vivida por essas pessoas, muitos outros milhões de vínculos informais (ilegais) de emprego são formados anualmente. Nos 6 primeiros meses de 2018, os processos que pedem reconhecimento de vínculo de emprego totalizaram 48 mil, cerca de 42% de queda em comparação a 2017, mesmo com a manutenção dos 11 milhões de empregados explicitamente sem carteira assinada. Ou seja, menos de 0,5% dos prejudicados entraram na Justiça. Isso porque não estamos colocando na conta o assalariamento disfarçado, cada vez mais comum no nosso mercado de trabalho. (FILGUEIRAS, 2017, p. 517)

Conforme exposto, muitos advogados passaram, a advertir os trabalhadores sobre os riscos envolvidos na lide e, diante disso, muitos dos possíveis futuros reclamantes, ainda que envolvidos em situações de violações de direitos, acabaram por desistir de litígios como estes, por receio de arcar com o ônus da sucumbência.

A lógica do risco-ganho dos mercados substituiu a lógica de sistemas de justiça que oportunizam a defesa de direitos, positivando aquilo que Laval e Dardot denominaram racionalidade neoliberal (2016). Além disso, FILGUEIRAS afirmou:

Como o número total de novas ações trabalhistas (incluindo todos os temas) nos anos anteriores à reforma girava em torno de 2,5 milhões, já vivíamos, antes da reforma, uma situação em que milhões de trabalhadores tinham seus direitos subtraídos e não reclamavam. Após a Reforma, essas pessoas têm acessado ainda menos a justiça. Portanto, são pessoas que têm seus

direitos básicos lesados, proporcionalmente reclamavam muito pouco, e agora entram ainda menos na Justiça, com medo de sair devendo. (FILGUEIRAS, 2017, p. 517)

Diante deste cenário de recuo da proteção legal e o com um maior receio em relação à finalização de processos por meio de decisões judiciais que não poderiam ser benéficas às partes vulneráveis, de diante do novo risco de pagamento de honorários advocatícios e custas processuais, passaram a contribuir de forma paralela à redução do número de reclamações – a um aumento de outro fenômeno: a fragilização do papel de regulação pública desempenhado pela justiça do trabalho (sua função primordial): as práticas de conciliação trabalhista.

Como já dispuseram sobre o tema judicial de questões eminentemente trabalhistas, Cardoso e Lage (2007), o crime de descumprimento de regras legais pode até mesmo compensar no Brasil, já a possibilidade de ser fiscalizado ou ser processado é, quase sempre muito baixa, considerando-se, por exemplo, que havia no final de 2018, quase 11 milhões de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada. Algo que é mais de 3 vezes o número de processos ajuizados na Justiça do Trabalho. Considerando esse número de potenciais reclamantes, apenas 43 mil pessoas no ano de 2019, ingressaram com reclamações trabalhistas solicitando o devido registro em carteira, conforme previsto pela legislação pertinente.

Além disso, importante mencionar o julgamento da ADPF nº 324. Em agosto de 2018, o Plenário do STF acolheu a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio, e deu provimento ao Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, da Empresa Cenibra, de Minas Gerais, com repercussão geral, para estabelecer a tese de que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes”.

Mesmo com limites formais definidos pelas interpretações judiciais – especialmente pela Súmula 331/1993 do TST11 –, a terceirização de forças de trabalho aumentou muito a partir dos anos 1990. Considerando-se uma metodologia que identifica os setores comumente terceirizáveis, estudo do Dieese/CUT (2014) estimou, com base nos dados da RAIS tendeu a ampliar ainda mais as previsões de terceirizações com as novas normas trabalhistas, já que tanto Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista, ambas medidas adotadas em 2017, ao liberarem a terceirização

de forma quase irrestrita, inclusive para atividades-fim, deixaram ainda mais difícil e sucateada a vida dos trabalhadores.

Depois de entregar às Varas do Trabalho a competência para “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho” (CLT, 652, f), a Lei n. 13.467/2014 passou-se a instituir uma modalidade especial de tutela assistencial de interesses particulares no direito processual do trabalho, considerando-se o art. 233 da CF para o trabalho do rural, que até aquele momento não era admitida pela jurisprudência do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. Não compete à Justiça do Trabalho homologar acordo extrajudicial firmado entre empregado e empregador, haja vista a ausência de previsão legal. Precedentes do TST (TST-AIRR-1542-77.2012.5.04.0234, 4ª T., Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ 07.10.2016). AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACORDO. HOMOLOGAÇÃO. (...) entendo que da interpretação conjunta do art. 114 da Carta Magna, que fixa a competência desta Justiça Especializada combinado com os dispositivos consolidados presentes no Título VIII, Capítulo I, da CLT, que tratam da Justiça do Trabalho, no caso arts. 643/649, demonstram que, a jurisdição voluntária, (...) Agravo de instrumento improvido (TSTAIRR- 758-08.2013.5.09.0661, 6ª T., Rel. Des. Conv. Américo Bedê Freire, DJ 29.5.2015).

Podem ser somados a isso a abertura da possibilidade de celebração de acordos extrajudiciais entre empregado e empregador, com eficácia quase plena para resolução de alguns conflitos trabalhistas, diminuindo a atuação especial do Poder Judiciário, e, ainda, a inserção na CLT de uma série de previsões normativas que preveem a possibilidade de onerar o trabalhador hipossuficiente pelo mero acesso ao judiciário, com o pagamento das custas judiciais, honorários periciais e advocatícios. Além disso, podem ser somadas a essas medidas os requisitos adicionais à petição inicial trabalhista, que aumentou o rol das hipóteses de extinção do processo sem julgamento de mérito, e as modificações no processo de execução, que acabaram por dificultar o cumprimento da execução das dívidas trabalhistas.

Além disso, a intervenção do Poder Judiciário na autonomia privada para tutela de interesses privados possui natureza jurisdicional. O magistrado, portanto, não é detentor de faculdades (a não ser por anomalia do sistema), mas, apenas, de poderes e deveres. Justamente como afirmou DINAMARCO, 2001:

A ordem jurídico-processual não outorga faculdades nem ônus ao juiz. Aquelas têm por premissa a disponibilidade de bens ou de situações jurídicas e, daí, serem conceituadas como liberdade de conduta: cada qual age ou omite-se segundo sua vontade e sua própria escolha, tendo em vista o resultado que mais lhe agrada. Mas o juiz não está no processo para gestão de seus próprios interesses, senão para regular os de outrem, ou seja, das partes. Não tem disponibilidade alguma sobre esses interesses, que não são seus, nem sobre as situações jurídico-processuais ocupadas por elas. Todos os poderes que a lei lhe outorga são acompanhados do dever de exercê-los. (...) Se não tem faculdades processuais, o juiz também não pode ter ônus. Só está sujeito a estes aquele que tem a ganhar ou a perder, pelo exercício da faculdade ou pela omissão em exercê-la. (DINAMARCO, 2001, p. 28)

Conforme exposto acima, se o juiz não possui faculdade, cabe a ele recusar a homologação de acordo extrajudicial somente se evidenciar a presença de vícios, resguardando, assim, o cumprimento de normas de ordem pública.

Todas essas questões impostas à atuação da Justiça do Trabalho foram responsáveis pelos primeiros impactos significativos da reforma trabalhista no seu primeiro ano de vigência, produzindo repercussões históricas no potencial de interferência da regulação pública do trabalho nas relações do mercado formal e informal.

5 EFEITOS ECONÔMICOS DA REFORMA TRABALHISTA

Considerando um simples debate por meio do senso comum, acredita-se que há uma relação direta entre custo do trabalho e desemprego. A origem da explicação dessa relação remete a uma teoria que pressupõe que, se o custo do trabalho diminui, logo o índice de empregos aumenta, já que desse modo as empresas conseguiriam produzir e vender no mercado sem reduzir seus lucros. Além disso, o aumento do lucro proveniente do corte de custos poderia elevar a poupança da economia, ampliando investimentos e, portanto, o aumento no número de empregos. (RYNGELBLUM GUTIERREZ, 2019)

De certa forma, partindo-se da ideia de que, quanto mais barata a mão de obra, mais se compraria trabalho. Pensando dessa forma, parece razoável raciocinar: se cai o preço, as empresas e indústrias comprariam mais. É isso que a mídia de massa apresentou na época para justificar a aprovação da Reforma Trabalhista.

A terceirização, que passou a ser mais intensa com a reforma, foi uma forma de contratação na qual uma empresa principal subcontrata outra, vindo a ocupar uma condição subordinada na definição do que e como produzir um bem ou serviço. Conforme FILGUEIRAS e Cavalcante (2015), a terceirização constitui uma estratégia de gestão da força de trabalho pelo capital que visa a redução de custos, a flexibilidade organizacional e a partilha dos riscos do negócio com outro agente econômico (a ele subordinado). Em suas várias motivações, o recurso da terceirização é cada vez mais comum em um cenário em que prevalece um capitalismo globalizado e em que as empresas estão expostas a uma maior concorrência devido à desregulação da economia e ao baixo e instável crescimento do produto (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

Considerando algumas correntes de pensamento, defende-se que a reforma melhoraria o ambiente do mercado, podendo incentivar as contratações, já que a redução dos custos contribui para a geração de empregos, mas não ocasiona estes efeitos de forma isolada, mas num contexto econômico já favorável. Sendo assim, o

custo do trabalho seria apenas mais uma variável, dentre várias outras existentes. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OECD (2018, p. 29), por exemplo, mencionou de forma expressa que a reforma trabalhista no Brasil poderia incentivar uma retomada da economia a médio e longo prazo. Além do mais, os impactos econômicos causados pela Reforma Trabalhista não foram capazes de considerar variáveis de suma importância para a economia, como juros, câmbio, carga tributária e demais políticas fiscais, por exemplo.

No contexto da aprovação da reforma no Brasil, Silva (2018) criticou o famoso índice de rigidez da legislação trabalhista estabelecido pela OCDE, e concluiu não haver uma correlação estatística entre as normas de proteção ao trabalho e o desemprego nos países contemplados, como é o caso de vários países europeus. No caso das reformas, a tarefa de correlacioná-las a um desempenho econômico de um país é altamente complexo pois, além da existência de um número absurdo de variáveis que poderiam ser associadas ao nível de emprego, além disso, eventuais impactos relacionados às reformas não são diretos, mas são em sua maioria, indiretos. Gibbs (2017) mostra que o impacto é adaptado diferentemente para cada setor econômico.

Portanto, a reforma só pode ser considerada como mais uma variável cujos impactos nas decisões empresariais podem ser positivos, negativos, ou irrelevantes, mas não completamente necessários. No Brasil, logo após aprovada a reforma, os salários de entrada dos funcionários e empregados formais permanecem estagnados após novembro de 2017. Enquanto isso, mesmo depois de 1 ano e meio em vigor, a reforma não foi capaz de cumprir sua principal promessa: a taxa de desemprego apurada se manteve quase igual: era 11,8% de desemprego aberto e 24,5% de subutilização da força de trabalho no último trimestre 2017, contra 11,6% e 25%, respectivamente, no último trimestre 2018. (GOVERNO DO BRASIL, 2018).

Quase todos os postos de trabalho que surgiram no ano seguinte à reforma não são atribuíveis, sequer por hipótese, às novas modalidades de contratação previstas na legislação atual, pois não se enquadram nas alterações previstas ou em qualquer legislação vigente. Dessa forma as evidências disponíveis, associadas às características estruturais da economia, indicam que a redução de direitos e renda do trabalho, não foram capazes de promover a ampliação do emprego. Aliás, muito pelo

contrário, a elevação da população acolhida por direitos e da renda do trabalho pode ter colaborado para o crescimento do emprego no período de expansão econômica no país encerrado em 2014. (FILGUEIRAS, 2019)

Têm-se de forma sintética, que os impactos econômicos positivos da Reforma Trabalhista são extremamente duvidosos. Além disso considerando o histórico brasileiro de reformas trabalhistas, estas foram seguidas por queda do índice de desemprego. Podem haver indícios de que essa redução pode ter ocorrido apesar, e não apenas por conta, da implementação da reforma.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com advento da opção da reforma, passou-se a verificar ainda mais trabalhadores na informalidade sem nenhuma garantia de trabalho nem de renda, algo pior, já que antes tinham trabalho e salário mensalmente garantidos, mesmo que de forma insuficiente para atender aos seus próprios anseios e necessidades.

Os custos trabalhistas podem incentivar, dificultar ou terem impacto irrelevante na geração de empregos, dependendo das variáveis a serem consideradas nos estudos de caso. No Brasil, contudo, as evidências empíricas não sugeriram que direitos tenham prejudicado o emprego nos últimos 30 anos. Ao contrário, mesmo que não existissem muitas evidências que desautorizam a equalização entre direitos e emprego, é necessário evidenciar que direito do trabalho e seus rendimentos são questões eminentemente políticas, desde sempre, conforme nos demonstra a história (cíclica) que conhecemos no Brasil.

Nesse contexto, o empreendedorismo tornou-se uma grande ironia. Afinal, quem tem recursos para ser, não se tornou empreendedor. Já os mais pobres, que sempre praticaram o empreendedorismo (informal ou formal sucateado) da sobrevivência com alta participação no mercado de trabalho, já que o serviço autônomo no Brasil constitui percentual muito mais alto do que nos países desenvolvidos, se confrontam agora com o que passou a ser denominado de “neoempreendedorismo”. Além disso, o uso das tecnologias da informação para a gestão do trabalho gerou uma aparente democratização dos meios de produção para uma produção “autônoma” de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma “startup”: agora, de forma ainda mais permanente e duradoura, infelizmente insuficientes para atender às expectativas dos trabalhadores informais que dependem de rendas fixas e estáveis.

Concluiu-se que o tema levantado no segundo capítulo, na análise detalhada dos principais pontos abordados pela Reforma de 2017, especificando as alterações normativas que se fizeram positivadas, não foi possível abordar os principais problemas trabalhistas brasileiros, como questões tributárias e de desburocratização do sistema trabalhista.

No terceiro capítulo, ao explanar os principais pontos normativos da Reforma Trabalhista mensurando seus efeitos práticos no contexto social, foi possível perceber que o impacto social principal foi o de aumentar a informalidade, já que o número de trabalhadores informais aumentou muito nos anos seguintes à aprovação da Reforma, impactando negativamente na qualidade de vida do trabalhador, que passou a ser ainda menos amparados pelos direitos dos trabalhadores formais.

No quarto capítulo, ao explanar os efeitos jurídicos, foi possível perceber que existiram várias questões inconstitucionais que até hoje não foram julgadas em plenário do STF e constam como normas suspensas. Além disso a judicialização de questões trabalhistas passou a prever ônus para o trabalhador, caso não vença a causa, impedindo uma parte da população de ajuizar novas ações trabalhistas por medo de perder a causa e tendo impedidos o seu direito de acesso à justiça por falta de recursos.

No quinto capítulo, ao analisar os efeitos econômicos, analisando as visões críticas de autores conhecidos nacionalmente, foi possível perceber que os impactos econômicos na vida dos trabalhadores e dos empregadores não pode ser atribuído unicamente à Reforma, mas a uma série de fatores conjugados em comum, sendo quase impossível atribuir somente à Reforma estes impactos econômicos, sejam positivos ou negativos.

Desta forma, o trabalho responder questão-problema: A reforma, por flexibilizar uma legislação trabalhista já tradicional no país, consegue, de fato, atender aos anseios da atual realidade nacional? Foi possível concluir que a reforma não demonstrou influenciar positivamente nem a decisão de criação de novos postos de trabalho, nem a decisão de formalizar os postos de trabalho já existentes.

De forma geral, a Reforma ao invés de proporcionar condições de formalização de empregos, acaba que, de forma contrária, apenas parecer reforçar, como se fosse incentivar, a tendência já existente de incremento da informalidade, mas dessa vez blindada em expressões comumente conhecidas como “autônomo” e Pessoa Jurídica, além de expor menos os empregadores aos riscos de processos judiciais. Portanto, não sendo capaz de atender aos anseios dos principais afetados pela Reforma e que deveriam ter sido os maiores beneficiados: os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, Out. 2017.

CAGED. **Nove Meses Depois: o que a Reforma Trabalhista Entregou ao Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2018. Disponível em: <http://revisaotrabalhista.net.br/2018/08/13/nove-meses-depois-o-que-a-reforma-trabalhista-entregou-ao-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

CHAVES JR., José Eduardo de Resende. (2018). **Acesso como risco a direitos fundamentais no contexto do sistema interamericano de direitos humanos**. In: Jorge Luiz Souto Maior; Valdete Souto Severo (orgs.), Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018, p. 267-272.

CALDAS, Camilo Onoda. **O Estado; organizadores Marcelo Semer, Marcio Sotelo Felipe**. 1ª ed. São Paulo, Estúdio Editores.com, 2014.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo?** Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 1988.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 3ª ed. Impetus, 2014.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 22ª ed. São Paulo, Saraiva, 2001.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. (2016). **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo.

DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Matriz da Constituição de 1988 Como Parâmetro Para a Análise da Reforma Trabalhista**. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; JÚNIOR, Hélio Gomes Coelho. *Novas Matrizes do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2019, p.47 – p.56.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. (2017). **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: 2017.

FILGUEIRAS, Vitor. (2012). **Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008**. Salvador: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - UFBA (Tese de Doutorado)

_____. (2018). **Reforma reduziu o acesso de trabalhador à justiça. E há candidatos celebrando**. In: Blog do Sakamoto, 04, set. 2018. Disponível em: <https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2018/09/04/reforma-reduziu-acesso-de-trabalhador-a-justica-e-ha-candidatos-celebrando/> Acesso em 29 de abr. de 2021.

GIBBS, Lygia. (2017). **A despadroneização da jornada de trabalho: recorte de gênero**. Campinas: Instituto de Economia – UNICAMP. Tese de Doutorado,

KREIN, GIMENEZ e SANTOS. José Dari, Denis Moracci e Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos Princípios Trabalhistas**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NERI, Marcelo. (2016). **A desigualdade de renda cresce a 17 trimestres consecutivos no país, aponta FGV**. In G1. Cf. <g1.globo.com/economia/noticia/

2019/08/16/desigualdade-de-renda-cresce-ha-17-trimestres-consecutivos-no-pais-aponta-fgv.ghtml>. Acesso em 09 de Novembro de 2021.

PNUD. (2015). **Relatório de Desenvolvimento Humano 2015: o trabalho como motor do desenvolvimento humano**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: [http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-esenvolvim-entohumano-200014.html](http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200014.html) Acesso em 21 de Setembro de 2021

SILVA, Manuel Carvalho da; **Tratado Teológico-Político**; tradução de Diogo Pires Aurélio; São Paulo: Martins Fontes, 2011.