



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

TATIANA ARAÚJO RAMÃO DO NASCIMENTO

**A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICO-
REFLEXIVA SOBRE SEUS EFEITOS NO BRASIL**

BRASÍLIA

2023

TATIANA ARAÚJO RAMÃO DO NASCIMENTO

**A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICO-
REFLEXIVA SOBRE SEUS EFEITOS NO BRASIL**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Professora Débora Guimarães

BRASÍLIA

2023

TATIANA ARAÚJO RAMÃO DO NASCIMENTO

**A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICO-
REFLEXIVA SOBRE SEUS EFEITOS NO BRASIL**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Professora Débora Guimarães

Professor(a) Orientador (a)

Professor(a) Avaliador (a)

BRASÍLIA

2023

A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICO-REFLEXIVA SOBRE SEUS EFEITOS NO BRASIL

Tatiana Araújo Ramão do Nascimento

RESUMO

A proposta deste trabalho consiste em analisar os efeitos da Reforma Trabalhista na prática. Para isso, serão introduzidos os fatores sociais e políticos em duas situações que servirão de marco para a pesquisa: Promulgação da CLT e Reforma Trabalhista de 2017. Ou seja, haverá comparação entre um contexto em que se desejava maior atuação da Lei sobre as relações trabalhistas e outro em se buscava maior flexibilização. Posteriormente, serão elencadas as principais mudanças tanto materiais quanto processuais previstas no corpo da Lei 13.467/2017. Por fim, com base nos Relatórios Anuais disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho, serão analisadas estatísticas e abordados alguns pilares processuais que podem ter sido influenciados pelas referidas mudanças.

Palavras-Chave: Direito Trabalhista; Direito Processual do Trabalho; Reforma Trabalhista; Principais Mudanças; Dados Estatísticos.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	05
2. O DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO BRASIL	06
2.1. CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA CLT.....	06
2.2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO.....	09
3. REFORMA TRABALHISTA	13
3.1. O CENÁRIO POLÍTICO SOCIAL ATÉ A REFORMA TRABALHISTA.....	13
3.2. PRINCIPAIS MUDANÇAS.....	17
4. DADOS ESTATÍSTICOS PÓS REFORMA TRABALHISTA.....	21
4.1. O IMPACTO SOBRE AS DEMANDAS TRABALHISTAS.....	22
4.2. DESEMPREGO PÓS REFORMA TRABALHISTA.....	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
6. REFERÊNCIAS.....	28

1. INTRODUÇÃO

Assim como os demais ramos da justiça, o Direito do Trabalho é uma matéria em transformação e que passou por diversas mudanças em razão de fatores políticos, econômicos e sociais. Os referidos indicativos, inclusive, não representam apenas o motivo das mudanças, mas também constituem o próprio objeto de transformação almejado. A Reforma Trabalhista de 2017 representa um exemplo significativo nesse processo de transformação e para compreender plenamente seu alcance jurídico e social é essencial considerar não apenas seu teor positivista, mas também o contexto histórico que a envolve.

Considerando isso, a proposta deste trabalho é, primeiramente, compreender as razões que levaram à formação protecionista do Direito Trabalhista, considerando como marco a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Sendo certo que o modelo de proteção e princípios trabalhistas não foram assim formulados pelo acaso, esse estudo se faz necessário para que seja possível vislumbrar de maneira crítica os passos seguintes.

Finalizada a abordagem sobre a formação da CLT, serão introduzidos os motivos que levaram à Reforma Trabalhista, realizada no Brasil através da Lei 13.467/17. Para isso, ainda se faz necessário um resgate histórico pois o anseio pela maior flexibilização desse ramo jurídico também não se deu pelo acaso. Ademais, somente é possível constatar os sucessos e fracassos de uma norma se é compreendido o motivo pelo qual ela foi criada.

A relação de causa e efeito entre uma mudança jurídica e uma transformação social não é uma tarefa simples pois são inúmeros os elementos que influenciam as estatísticas. Este trabalho, portanto, se incube em demonstrar se a Reforma Trabalhista foi o suficiente para gerar os efeitos que se pretendia com a sua implementação ou para gerar os danos apontados por aqueles que a criticam.

A metodologia principal utilizada neste texto é a pesquisa bibliográfica¹ e documental² e o caráter crítica-reflexivo não envolve agregar juízo de valor à Reforma, mas tão somente expor dados e indicativos.

¹ FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

² GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

2. O DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO BRASIL

Pelo desejo de apurar como se internalizou a ideia da importância de uma Legislação Trabalhista e de instituições do Estado garantidoras de sua devida aplicação, faz-se necessário um passeio pela história do Direito do Trabalho desde o seu surgimento.

É evidente que delimitar com precisão o nascimento do Direito Trabalhista, e por essa expressão há referência à ciência jurídica que trata das relações de trabalho, requer estudos históricos e antropológicos mais aprofundados. Este trabalho, porém, utilizará como marco inicial a promulgação da CLT, considerando ser a materialização mais relevante dessa ciência no Brasil e a que perdura até os dias atuais.

Desse modo, antes de aprofundar nas principais transformações que esse ramo do direito passou, serão necessários apontamentos históricos que contextualizam e explicam a estrutura e princípios que envolvem o Direito do Trabalho.

2.1 - CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA CLT

A palavra “trabalho”, originada do latim, carrega uma conotação etimológica negativa, sendo originalmente utilizada para denominar o ato de tortura. Formada pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”, a palavra fazia referência ao instrumento *tripalium*, ferramenta de tortura utilizado como punição aos escravos e pobres que não podiam pagar os impostos³.

Conservando tal conotação de que o trabalho braçal corresponde a uma atividade degradante, até fins do século XIX, a estrutura colonial no Brasil era caracterizada pela posse total da força de trabalho, corpo e mente dos escravos, os quais viviam à margem sociedade, sem dispor de qualquer direito ou valor moral⁴.

Para entender de que forma as relações de trabalho tomaram um rumo de maior dignidade no Brasil é interessante entender o que se passava na Inglaterra entre o final do século XVII e o século XIX. Segundo o historiador E.P. Thompson, a formação da Classe Operária

³ ALBORNOZ, Suzana; O que é trabalho; Editora Brasiliense;1994, p.10

⁴ BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas; História & Perspectivas, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.224.

inglesa acontece entre os anos de 1.780 e 1.832⁵. O termo “classe operária” é utilizado por Thompson para representar trabalhadores fabris e industriais que experimentam uma espécie de identificação de interesses entre si por vivenciarem experiências comuns no local de trabalho, construindo uma “consciência de classe”⁶. Sendo assim, é importante registrar a opinião de Thompson de que a Classe Operária não surgiu somente após a Revolução Industrial. Nesse sentido, aponta Elisângela Magela Oliveira em 2004, então graduanda da UFU:

“O que há de inaceitável é admitir que toda a história dos operários surge com as primeiras indústrias, já que a luta e a organização dos trabalhadores ocorrem antes mesmo da implantação das primeiras fábricas. A classe operária não foi formada de cima para baixo, mas sim dentro dos interesses destes próprios trabalhadores.”⁷

Houve a necessidade de registrar esse entendimento, pois os desdobramentos deste capítulo do trabalho vão levantar questionamentos sobre a verdadeira motivação do surgimento do Direito Trabalhista no Brasil, se por interesse majoritário da elite ou dos próprios trabalhadores.

No Brasil, a abolição da escravidão ocorreu em 1888 e, apesar de ser um fenômeno compreendido como fundamental para a emergência do trabalhador no país⁸, não significou de imediato a integração dos libertos na sociedade. No contexto brasileiro, a consolidação do capitalismo não contou com a destruição de estruturas que seguiam rígida hierarquia social como o campesinato e o artesanato, ou seja, quem não integrava os grupos já consolidados anteriormente passaram a compor a “massa de desenraizados”⁹ e não eram integrados à ordem de trabalho. Foi nesse contexto em que a mão de obra escrava passou a ser substituída por imigrantes¹⁰ enquanto os brasileiros, na qualidade de ex escravos, permaneciam alheios às regras e disciplinas exigidas por uma sociedade de mercado¹¹.

⁵ THOMPSON, Edward Palmer; *A Formação da Classe Operária Inglesa*; Rio de Janeiro; Paz e Terra; 1989; V.1.

⁶ OLIVEIRA, Elisângela Magela; Artigo “Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias”; Universidade Federal de Uberlândia; *Revista Caminhos de Geografia*; P. 87; 2004.

⁷ OLIVEIRA, Elisângela Magela; Artigo “Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias”; Universidade Federal de Uberlândia; *Revista Caminhos de Geografia*; P. 88; 2004.

⁸ CHALLHOUB, Sidney. *Trabalho, lar e botequim: o cotidiano dos trabalhadores no Rio de Janeiro da Belle Époque*. 2. ed. Campinas: Ed. da UNICAMP, 2001.

⁹ KOWARICK, Lúcio. *Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

¹⁰ BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; *História & Perspectivas*, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.225.

¹¹ BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; *História & Perspectivas*, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.226

Dessa forma, para se inserir economicamente no contexto capitalista, a elite passou a perceber que o Brasil carecia de capacitação da mão-de-obra nacional, o que deu início a um processo de ressignificação do trabalho¹². O discurso utilizado principalmente em face das massas menos favorecidas de que “trabalho dignifica o homem” agregava valor moral ao labor e, de forma inédita, oportunizava ao cidadão que prestava serviços braçais gozar de valores sociais como honra, honestidade e dignidade.

Foi nesse contexto, durante o Estado Novo, entre 1937 e 1945, que se deu a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que desde o princípio apresentava uma dinâmica de proteção ao trabalhador¹³.

É intuitivo crer que uma legislação criada sob este signo tenha surgido por anseio exclusivo da classe de trabalhadores em busca de melhores condições e qualidade de vida. Ocorre que aos políticos e aos grandes proprietários de terras muito interessava essa nova concepção de trabalho também, já que, no contexto pós fim da escravidão, a ociosidade e falta de capacitação dos membros das classes mais baixas representavam preocupação principalmente de cunho econômico. É esse o entendimento de Osicleide de Lima Bezerra e Geraldo Alexandre de Oliveira Gomes, em uma obra exposta na revista *História & Perspectivas* em que fazem o seguinte apontamento:

“A ociosidade, bem como o grande número de homens pobres nas províncias, era concebida como risco para a ordem social, da mesma forma como se pensava em âmbito nacional. Principalmente os proprietários da região manifestavam preocupações em criar mecanismos de coação à massa dos desocupados. Essa preocupação se associou à criação progressiva de uma nova significação da categoria trabalho. Necessitava-se criar um modo de vida regular, disciplinado, produtivo, especialmente destinado à população pobre e aos sem trabalho.”¹⁴

Essa preocupação mencionada pelos autores era materializada em músicas e programas de rádio estatais que retratavam essa temática em uma insistente busca pela boa reputação do conceito de trabalho, conforme eles mesmos mencionam na obra.¹⁵

¹² BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; *História & Perspectivas*, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.225.

¹³ BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; *História & Perspectivas*, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.227

¹⁴ BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; *História & Perspectivas*, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.226

¹⁵ PARANHOS, Adalberto. *Entre sambas e bambas: vozes destoantes no “Estado Novo”*. Locus, Juiz de Fora, v. 13, n. 2, p.179-192, 2007.

“Vou arranjar uma vida melhor
Para eu viver mais descansado
Eu vou trabalhar
E no trabalho terei outro resultado”

(Vou ver se posso, Heitor dos Prazeres, 1934).¹⁶

Cabe dizer que toda história contada apresenta um recorte estratégico dos fatos, neste trabalho não está sendo diferente. Como mencionado, a classe de trabalhadores não era a única interessada nos direitos que lhe protegia, mas com certeza também se interessava e lutava para isso. Exemplo disso são os chamados “sindicatos pelegos”, nome dado aos sindicatos que existiam em meados de 1931 que não eram filiados ao Ministério do Trabalho, o que contrariava a Lei de Sindicalização existente na época¹⁷.

Ocorre que para debater de forma mais prática a flexibilização trabalhista e seu impacto na sociedade como um todo, não somente na vida dos empregados, é preciso reforçar o interesse que existia naquela época da classe de empregadores e políticos pela instauração de uma legislação trabalhista.

De todo modo, seja por interesse majoritário dos empregadores ou dos empregados, a realidade é que o caráter de proteção e garantia da dignidade do trabalhador permeia o Direito Trabalhista e a CLT até os dias atuais. Nos parágrafos seguintes serão apontados os princípios norteadores dessa legislação e o motivo pelo qual são muitas vezes objeto de controvérsia.

2.2 - PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra “princípio” vem do latim *principium* e se refere ao começo, à base, ao ponto de partida¹⁸ e, ao contrário do que pode parecer, estabelecer princípios de uma determinada disciplina não significa condená-la a inércia, mas, ao contrário disso, servem como norteadores para sua evolução¹⁹.

¹⁶ Coleção História do Samba, 1998, Editora Globo.

¹⁷ BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; História & Perspectivas, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.228.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho – 27a ed. – São Paulo: Atlas, 2011. P. 61.

¹⁹ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 30 mar. 2023, P. 25.

Através dos princípios é possível calcular com o mínimo de precisão o limite das mudanças. Afinal, o Direito existe para regular a sociedade e, embora deva ser flexível às novas prioridades sociais, não pode perder por completo seu caráter regulador²⁰.

A mudança mais significativa que o ordenamento trabalhista passou nos últimos anos foi a Reforma trazida pela Lei n. 13.467/2017, a qual é objeto de estudo deste trabalho justamente pelo impacto que gerou sobre a base principiológica do Direito Trabalhista²¹. Por tal razão, este capítulo abordará os princípios que regem o Direito do Trabalho para, posteriormente, analisar como cada um deles foi afetado pela Reforma.

Considerado por Carla Tereza M. Romar como a “espinha dorsal”²² no Direito do Trabalho, o Princípio Protetor merece iniciar esta abordagem pois consiste justamente na tentativa de corrigir a desigualdade existente em uma relação de emprego²³, criando uma superioridade jurídica para o empregado a fim de compensar a superioridade econômica do empregador.²⁴

Para sua aplicação prática, o princípio protetor é dividido entre três outros, quais sejam: o Princípio da Fonte Jurídica mais Favorável, o do *in dubio pro operario* e o da Manutenção da Condição mais Benéfica.²⁵

No contexto de vigência simultânea de múltiplas fontes jurídicas, o Princípio da Fonte Jurídica mais Favorável implica na preferência pela aplicação daquela que conceda mais benefícios ao empregador²⁶. Para melhor exemplificar esse princípio na prática, é pertinente mencionar um julgado do qual foi relatora a desembargadora Maria Regina Machado no TRT da 10ª região:

“O que fez a empresa, por meio de uma nova norma interna (RG-02/2021-DS id 01a8aa6), foi criar limites de pagamento da gratificação que a norma que instituiu (ACT 2021/2023) não estabeleceu, e nem mais a autorizou a fazê-lo. Para além disso, na aplicação da norma mais favorável, deve prevalecer o contido no ACT 2021/2023, afastando-se a limitação imposta pelo normativo interno quanto à impossibilidade do

²⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho, p. 43--44.

²¹ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 27

²² ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 27

²³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 181.

²⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho, p. 85.

²⁵ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia de direito do trabalho. Salvador: Gráfica Contraste, 1996, p. 19.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 03 abr. 2023.; P. 63

empregado perceber cumulativamente o valor de mais de um título entre os previstos no item 4.1 da mesma norma.”²⁷

A decisão foi proferida em um contexto em que a empresa empregadora editou um novo normativo para disciplinar e limitar o pagamento de uma gratificação, o que confrontava o Acordo Coletivo de Trabalho vigente, cujo texto era mais benéfico ao empregado. Sendo assim, considerando as duas normas vigentes, normativo e ACT, a Turma decidiu, pelo princípio da norma mais favorável, a aplicação do ACT.²⁸

O segundo subprincípio mencionado, o do *in dubio pro operario*, atua sobre a interpretação a ser adotada pelo julgador. Significa que, em caso de dúvida ou incerteza na interpretação de uma norma trabalhista, deve-se sempre optar pela interpretação mais favorável ao empregado.²⁹ Segundo Carla Tereza Romar, o princípio do *in dubio pro operario* é objeto de divergência doutrinária em razão daqueles que acreditam se tratar de uma premissa superada e já englobada no princípio da norma mais favorável.³⁰

Entretanto, esse princípio é bastante usado e mencionado nos Tribunais Regionais do Trabalho:

“De fato, a disposição na previsão convencional abre margem para qualquer uma das interpretações aqui discutidas, seja a da reclamante, seja a do juízo, pois a expressão "a partir da data", na falta de adjetivo que a determine, possibilita considerar-se como a data final ou a inicial do prazo previsto no art. 477, § 6º, da CLT.[...] Dessa forma, me guiando pelo princípio *in dubio pro operario* (ou *in dubio pro misero*), considero como correta a contagem do termo inicial do prazo de inércia da homologação pelo empregador o mesmo previsto no art. 477, § 6º, da CLT, qual seja, o término do contrato de trabalho”³¹

Já o princípio da manutenção da condição mais benéfica garante que o trabalhador mantenha o direito mais favorável que tenha adquirido em algum momento, ainda que haja alterações na legislação ou em normas coletivas futuras³². Esse princípio se diferencia do princípio da norma mais favorável pois enquanto aquele confronta a hierarquia de normas de

²⁷ RORSum 0000108-05.2022.5.10.0018, julgado em 23/03/2023, 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

²⁸ RORSum 0000108-05.2022.5.10.0018, julgado em 23/03/2023, 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 118.

³⁰ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 19 mai. 2023. P. 28

³¹ 0001718-57.2016.5.10.0005; Antônio Umberto de Souza Júnior; 27/03/2018.

³² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2019; Capítulo 10.

Kelsen³³ ao tratar de duas normas vigentes, este impede que, ao fim da vigência de uma norma, outra menos benéfica ocupe seu lugar.³⁴

Pois bem, depois de destrinchar o princípio protetor, cabe abordar o princípio da irrenunciabilidade ou, como referido por alguns autores, o Princípio da Indisponibilidade.³⁵ Essa base do Direito do Trabalho inadmite que um trabalhador renuncie seus direitos, mesmo que manifeste expressamente tal vontade.

É válido mencionar que o princípio da irrenunciabilidade, assim como o princípio da manutenção da condição mais benéfica, é pautado por um pilar muito presente na jurisdição trabalhista: a limitação da autonomia individual do trabalhador, uma das medidas pioneiras na busca pela correção da desigualdade entre empregado e empregador³⁶ e adotada pela CLT até os dias de hoje.

Outra premissa adotada na base principiológica do Direito do Trabalho é a continuidade da relação de emprego, que estabelece que o vínculo empregatício deve ser mantido de forma contínua e ininterrupta, salvo nos casos de demissão por justa causa ou término do contrato por acordo entre as partes. Trata-se de um princípio relevante pois permite ao empregado planejar sua vida financeira e profissional a longo prazo. Além disso, a estabilidade no emprego protege o trabalhador contra demissões arbitrárias e confere dignidade e segurança ao seu trabalho.³⁷ Com fundamento nesse princípio, através da súmula 212, o TST adotou o entendimento de que é ônus do empregador comprovar o término do contrato de trabalho já que sua continuidade constitui presunção favorável ao trabalhador.³⁸

Para finalizar a exposição dos principais princípios exclusivos do Direito do trabalho, necessita mencionar o princípio da Primazia da Realidade, o qual consiste no entendimento de que a interpretação do contrato de trabalho deve levar em consideração não apenas o que está expresso no documento, mas também as condições reais em que o trabalho é prestado, a fim de que sejam garantidos os direitos do trabalhador e a correção de eventuais irregularidades.³⁹ Esse

³³ KELSEN, Hans; Teoria pura do direito; tradução João Baptista Machado. Imprenta: São Paulo, WMF Martins Fontes, 2019

³⁴ WEINSCHENKER, Mariana Santoro Franco; "O princípio da norma mais favorável e o da condição mais benéfica: lembre"; <https://www.jusbrasil.com.br/artigos>.

³⁵ (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, 13. ed., p. 199-200

³⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 03 abr. 2023.; P. 62

³⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho, p. 240.

³⁸ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 29

³⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho, p. 352.

princípio estabelece que, em caso de divergência entre o que foi acordado formalmente em um contrato de trabalho e o que efetivamente ocorre na prática, deve-se dar prevalência aos fatos concretos, ou seja, à realidade fática, visando garantir a proteção do trabalhador e a observância da boa-fé no contrato de trabalho.⁴⁰

Pois bem, considerando o entendimento de Carla Teresa Martins Romar, princípios não podem ser aplicados de forma mecânica e passiva, pois são aplicados a partir da ponderação⁴¹, característica que os diferencia das normas, já que, essas sim prescrevem de forma objetiva e obrigatória condutas para estabelecer a disciplina.⁴²

Conforme mencionado anteriormente, princípios não existem para condenar a justiça à inércia, sendo assim, constatar que a Reforma Trabalhista gerou mudanças nas normas da Justiça do Trabalho não quer dizer, por si só, um malefício. Para imputar juízo de valor é necessária uma análise prática das mudanças, o que será feito nos tópicos a seguir.

3. REFORMA TRABALHISTA

Os capítulos anteriores deste trabalho se prestam a apresentar as razões históricas e jurídicas que acabaram por moldar o Direito Trabalhista e seus princípios. Essa análise se faz necessária para compreender os próximos capítulos, os quais irão aprofundar nas mudanças e rupturas desse ramo do Direito, para que se possa compreender quais foram as transformações do tecido social que trouxeram novos moldes ao Direito do Trabalho. Ou seja, ao final desta monografia será possível fazer um comparativo entre a realidade no momento do surgimento da CLT, em que havia o desejo por uma legislação mais rígida, e a realidade contemporânea que anseia por maior flexibilidade da mesma legislação.

3.1 - O CENÁRIO POLÍTICO SOCIAL ATÉ A REFORMA TRABALHISTA

Antes de aprofundar no contexto da flexibilização das normas trabalhistas é necessário entender o significado disso. A flexibilização do direito do trabalho engloba um

⁴⁰ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 29

⁴¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 53.

⁴² 5 MARTINS,, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho – 27a ed. – São Paulo: Atlas, 2011. P. 62.

conjunto de medidas que têm como objetivo ajustar, adaptar e revisar os direitos trabalhistas em conformidade com as condições econômicas e produtivas vigentes⁴³.

É importante ressaltar que, em teoria, nem toda forma de flexibilização requer necessariamente a desregulamentação, no entanto, é comum que a abordagem neoliberal associe a flexibilização à desregulamentação. O neoliberalismo, como perspectiva política e econômica, defende a redução da intervenção estatal na economia e a promoção da liberdade de mercado. Dentro dessa corrente de pensamento, a flexibilização e a desregulamentação são frequentemente consideradas como interligadas.⁴⁴

Quanto esse, assunto é interessante mencionar a observação feita por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, juiz do Trabalho na Bahia:

“A etimologia da palavra flexibilizar indica seu sentido como ato de vergar-se ou curvar-se perante algo ou alguém. No entanto, os defensores da flexibilização contextualizam seu sentido como apenas flexibilidade ou adaptação da norma, face à situação econômica mundial em crise e intensa concorrência. Então, a flexibilização preconiza a redução de vantagens e direitos, permitindo que o empregador, diminuindo custos, obtenha sucesso no cenário competitivo.”⁴⁵

Cabe destacar que a discussão em torno da flexibilização do direito do trabalho é complexa e suscita opiniões divergentes. Enquanto alguns a enxergam como uma forma de adequar as relações de trabalho às transformações sociais e econômicas, outros criticam essa perspectiva, argumentando que pode resultar na precarização do trabalho e na redução dos direitos dos trabalhadores⁴⁶

Finalizada a conceituação do termo, para iniciar a compreensão do que moveu a sociedade a percorrer o caminho da flexibilização das normas trabalhistas é necessário migrar para meados do século XX. Nessa época, o sistema predominante era o Fordismo, caracterizado pela produção em larga escala através de extensas linhas de montagem. Esse modelo de produção demandava um considerável contingente de trabalhadores para executar tarefas mecânicas, repetitivas e simples, sem a necessidade de especialização técnica⁴⁷.

No entanto, com o passar do tempo, surgiram mudanças no cenário econômico e social e já por volta dos anos 1960/70, num contexto marcado pelo viés do programa neoliberal de

⁴³ NETO, José Francisco Siqueira; Artigo DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL”; São Paulo em Perspectiva,11 (1), 1997; Pág. 36

⁴⁴NETO, José Francisco Siqueira; Artigo DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL”; São Paulo em Perspectiva,11 (1), 1997; Pág. 36

⁴⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; Artigo “Pós-Fordismo e reflexos nos contratos de trabalho”; Página.8.

⁴⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; Artigo “Pós-Fordismo e reflexos nos contratos de trabalho”; Página.10..

⁴⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; Pós- Fordismo e Reflexos nos Contratos de Trabalho

redução do Estado e da atividade produtiva⁴⁸, o Fordismo passou a ser substituído pela nova forma de organização da produção denominada de Toyotismo.⁴⁹ Ao contrário do ocorria no Fordismo, esse novo sistema horizontaliza o processo produtivo e as fábricas passam a transferir para terceiros boa parte da produção, assim, o Toyotismo perfaz uma reengenharia produtiva com incremento da terceirização e do trabalho temporário.

Além disso, o perfil do trabalhador também passou por mudanças. Como a produção já não era mais em massa, não havia a necessidade de grande número de empregados, mas sim de uma equipe especializada capaz de trabalhar em grupo cuja função já não mais é restrita às atividades mecânicas repetitivas⁵⁰.

Nesse sentido, apontou Vinícius Correa Santos, economista e doutor em Serviço Social pela UFRJ:

“A acumulação flexível é o termo criado por Harvey (1992) para marcar a transformação da rigidez fordista para a flexibilidade dos processos de trabalhos, dos mercados de trabalho, dos produtos, dos padrões de consumo, da descontração industrial, da revisão do papel do Estado, da financeirização da economia, da heterogeneização e fragmentação da classe trabalhadora, da intensificação do trabalho, da precarização do trabalho”

Outra mudança que acaba por impactar nas relações de trabalho durante essa época está associada com os avanços tecnológicos em que a mão de obra humana passa a ser substituída em certa parte pelas novas ferramentas tecnológicas. É também nesse período que o trabalho imaterial, ou seja, o trabalho que exige mais capacidade intelectual do que braçal passa a ser mais demandado.

O reflexo disso gerou, no final dos anos 60, transformações que impulsionaram a geração de empregos com remunerações reduzidas. Conseqüentemente, a subsistência da base da sociedade passou a depender do aumento de pessoas empregadas por família, a fim de assegurar um padrão de consumo mínimo.⁵¹

Pois bem, considerando a mudança da estrutura trabalhista e o crescimento do uso tecnológico para produção, o desemprego passa a ser uma grande preocupação e a flexibilização

⁴⁸ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? 7ª. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003, pg 200..

⁴⁹ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? 7ª. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003, pg 23.

⁵⁰ SANTOS, VINICIUS. Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos. Ifch Unicamp. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2009/trabalhos/da-era-fordista-ao-desemprego-estrutural-.pdf. Acesso em: 13 jun. 2023

⁵¹ NETO, José Francisco Siqueira; Artigo DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL”; São Paulo em Perspectiva, 11 (1), 1997; Pág. 38

do direito trabalhista surge como uma alternativa para adaptar o Direito às novas exigências do mercado.⁵²

Esse resgate histórico foi pertinente neste trabalho para introduzir o início da mudança de perspectiva da sociedade. Certo é que entre a implementação do Toyotismo e a consolidação da Reforma Trabalhista, muitas alterações jurídicas foram feitas em prol de um Direito do Trabalho menos rígido.

Exemplo disso, em 1974, o acesso ao mercado de trabalho passou por uma flexibilização significativa, por meio da regulamentação do trabalho temporário pela Lei 6.019/74. Essa lei teve um impacto relevante nas relações laborais ao estabelecer normas específicas para a contratação de trabalhadores em caráter temporário.⁵³

Migrando finalmente para 2017, a Lei 13.467/17 derivou de proposta apresentada pelo então presidente Michel Temer e foi aprovada na Câmara em abril daquele ano, com 296 votos favoráveis e 177 contrários⁵⁴. Fato é que essa aprovação foi realizada sob muito protesto e desaprovação de parte da sociedade⁵⁵ e um dos argumentos mais utilizados pelos apoiadores e pelo próprio presidente era o de que a Reforma viria a gerar a diminuição do índice de desemprego no país.⁵⁶

Para melhor contextualizar o porquê essa narrativa representou uma poderosa propaganda da nova Lei de 2017, é importante mencionar dados daquele período: De acordo com Saraiva e Sales, em 2015, a economia caiu 3,8%; e em 2016, o Produto Interno Bruto (PIB) recuou 3,6%⁵⁷. Além disso, segundo o IBGE, o primeiro trimestre de 2017 foi marcado pelo

⁵² SANTOS, VINICIUS. Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos. Ifch Unicamp. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2009/trabalhos/da-era-fordista-ao-desemprego-estrutural-.pdf. Acesso em: 13 jun. 2023

⁵³ NETO, José Francisco Siqueira; Artigo DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL”; São Paulo em Perspectiva, 11 (1), 1997; Pág. 38

⁵⁴ CONGRESSO EM FOCO. Reforma Trabalhista: Veja como os deputados votaram, por estado. Publicado em 26/04/2017. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/projeto-bula/reportagem/reforma-trabalhista-como-os-deputados-votaram/>

⁵⁵ MELO, Bárbara Bahia de Holanda; Reforma trabalhista de 2017: histórico, mudanças e consequências; fev/2022; UFRJ; <http://hdl.handle.net/11422/16948>

⁵⁶ Em fala de 1º de maio, Temer diz que reforma trabalhista criará empregos. Publicado em 01/05/2015. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2017/05/01/em-fala-de-1-de-maio-temer-diz-que-reforma-trabalhista-criara-empregos.htm>

⁵⁷ SARAIVA, Alessandra; SALES, Robson. PIB do Brasil cai 7,2% em dois anos, pior recessão desde 1948. 2017. Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/4890366/pib-do-brasil-cai-72-em-dois-anos-pior-recessao-desde-1948>. Acesso em: 16/06/2023.

aumento no índice de desemprego em todas as grandes regiões do país, chegando a 13,6 em todo o Brasil, crescente essa que se mantinha desde o ano de 2014⁵⁸.

Ou seja, há uma evidente disparidade entre a realidade dos anos 40 em que, conforme exposto no capítulo anterior, havia uma carência de mão de obra e a alternativa encontrada foi a de implementação de maior rigor das normas trabalhistas, inclusive com a promulgação da CLT⁵⁹ e a realidade da sociedade brasileira de 2017, já composta por mão de obra qualificada, mas acometida pelo desemprego. As diferentes regulações do mercado de trabalho no Brasil seguiram as necessidades de estruturação e renovação do sistema capitalista.⁶⁰

3.2. PRINCIPAIS MUDANÇAS.

Nesta etapa do trabalho já foi possível compreender o que levou à implementação dos direitos trabalhistas mais rígidos e também o que guiou o percurso contrário, ou seja, de flexibilização desses mesmos direitos. Exposto esse contexto, cabe analisar quais foram as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista para posteriormente perceber a relação de causa e efeito entre essas mudanças e o que se pretendia com elas.

Uma alteração relevante introduzida pela Reforma Trabalhista é o artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual estabelece que o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) sempre terá precedência sobre a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O novo texto foi interpretado por alguns doutrinadores como uma exceção ao *in dubio pro operário* por não levar em consideração qual das normativas é mais benéfica ao empregado⁶¹.

Ainda quanto às Convenções e Acordos Trabalhistas, a legislação brasileira somente permitia a capacidade de estabelecer condições de trabalho distintas daquelas estipuladas pela legislação, se fosse priorizado o interesse do trabalhador, oferecendo vantagens compensatórias em relação ao que é estabelecido pela Lei⁶². Já com a Reforma, alguns artigos passaram por

⁵⁸ <https://censoagro2017.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/10000-desemprego-atinge-14-milhoes-de-pessoas-em-abril.html>

⁵⁹ BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; História & Perspectivas, Uberlândia, jan/jun. 2018, p.225.

⁶⁰ MELO, Bárbara Bahia de Holanda; Artigo: “REFORMA TRABALHISTA DE 2017: HISTÓRICO, MUDANÇAS E CONSEQUÊNCIAS.”

⁶¹ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 28

⁶² SOULAN RECURSOS HUMANOS. Reforma trabalhista antes e depois. Publicado em 2017. Disponível em: <https://soulan.com.br/reforma-trabalhista-antes-e-depois/>. Acesso em 13 jun 2023..

alterações que colocam em questão a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado.

Exemplo disso é o artigo 611- A, que abrange as possibilidades de prevalência da CCT sobre a Lei, de modo que a prioridade ao interesse do trabalhador deixa de ser um requisito necessário. Segundo Rebeca de Assis, a prevalência do negociado sobre o legislado por si só não corresponde a uma grande mudança, pois já existia antes da reforma. No entanto, o efeito principal do artigo é evidenciado pela possibilidade de que acordos ou convenções coletivas afetem salários ou jornadas, mesmo que isso possa resultar na redução de direitos garantidos por Lei para o empregado.⁶³

No ponto de vista de Carla Teresa Romar, o artigo 611-A mitiga também o princípio do *in dubio pro operario* em razão das restrições de interpretação impostas à Justiça do Trabalho.⁶⁴

Já no que se refere à jornada de trabalho, conforme se observa no artigo 59 da CLT, houve uma alteração a respeito do banco de horas. Após a Reforma, passou a ser permitido estabelecer esse regime de jornada por meio de acordo individual entre o empregador e o próprio trabalhador, desde que a compensação das horas seja feita no prazo máximo de seis meses. Anteriormente esse prazo era de um ano, e os detalhes eram estipulados por meio de convenção coletiva.⁶⁵

Quanto à compensação de jornada, anteriormente era possível realizar ajustes por meio de acordo individual, desde que a compensação ocorresse na mesma semana. Com a Reforma Trabalhista, a compensação ainda pode ser ajustada por acordo individual, porém agora é permitido que ocorra até o prazo de um mês.⁶⁶

Outro aspecto altamente debatido da Lei em questão está relacionado à contribuição sindical, a qual era obrigatória e descontada diretamente do salário do trabalhador no mês de março de cada ano. Com a Reforma do artigo 579 da CLT, essa contribuição tornou-se opcional e só será deduzida se o empregado autorizar o desconto.⁶⁷

⁶³ ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA. v. 6, n. 9, p. 212-222. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130414>>. Acesso em: 16 jun. 2023.

⁶⁴ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 19 mai. 2023. P. 27

⁶⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. REFORMA TRABALHISTA (2018) - 3a Edição: Revista, ampliada e atualizada, 2018.

⁶⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo, 2018.

⁶⁷ DUTRA, Renata Queiroz; Artigo "A regulação pública do Trabalho e a Reforma Trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017"; Livro: "Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidades", REMIR Trabalho, Campinas, 2019; Pag. 163.

Essa alteração causou muita controvérsia, inclusive pelos Ministros do STF em razão da previsão constitucional em seu artigo 8º do desconto sindical. Fato é que após densos debates, o Tribunal Superior concordou com o término dessa obrigatoriedade. A corrente vencedora baseou-se em argumentos que enfatizavam a maximização da liberdade individual dos sujeitos representados, dedicando pouca menção à liberdade coletiva discutida na questão, bem como aos aspectos peculiares relacionados a ela.⁶⁸

Já em relação às modalidades de demissão, a Reforma trouxe mais de uma alteração. A demissão voluntária, por exemplo, não possuía respaldo legal, mas com a implementação da Lei 13.467/17, foi garantida a possibilidade de o empregado, por meio de acordo ou convenção coletiva, aderir ao plano de demissão voluntária ou incentivada e assinar plena e irrevogável quitação dos direitos decorrentes da relação de emprego, não havendo possibilidade de pleitear eventuais diferenças judicialmente.⁶⁹

Ademais, a nova redação da CLT passa a prever a rescisão de contrato de maneira conciliatória, em que o empregado não faz jus ao seguro desemprego e só pode sacar 80% do FGTS depositado, enquanto ao empregador há a obrigação de arcar com somente metade da multa sobre o FGTS.⁷⁰

Quanto às modalidades de trabalho, a Reforma Trabalhista também procedeu com alguns acréscimos, dos quais são válidos pontuar: Home Office, Trabalho Intermitente e Trabalho Autônomo.⁷¹

Sem previsão anterior desse tipo de trabalho, as novas regras para o home office estabelecem que deve existir um contrato que discipline as questões relacionadas ao sistema de trabalho, como os custos com equipamentos e o controle de produtividade, entre outros aspectos. É importante ressaltar que o trabalho é realizado fora das dependências da empresa, mas não se confunde com o trabalho externo.⁷²

⁶⁸ DUTRA, Renata Queiroz; LOPES, João Gabriel Pimentel. (2018). Os pesos da balança da justiça: custeio e liberdade sindical no STF. In: Jota, 19 out. 2018. Disponível em: https://www.jota.info/?pagenome=paywall&redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/os-pesos-da-balanca-da-justica-custeio-e-liberdade-sindical-no-stf-19102018. Acesso em 15 jun. de 2023.

⁶⁹ PONTES, Bruna dos Santos Rocha; Artigo: “REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DE SEUS PRINCÍPIOS BASILARES.”; Universidade de Taubaté; 2018; P. 35

⁷⁰ PONTES, Bruna dos Santos Rocha; Artigo: “REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DE SEUS PRINCÍPIOS BASILARES.”; Universidade de Taubaté; 2018; P. 36

⁷¹ PONTES, Bruna dos Santos Rocha; Artigo: “REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DE SEUS PRINCÍPIOS BASILARES.”; Universidade de Taubaté; 2018; P. 38-40

⁷² SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo, 2018.

No caso de necessidade de alteração do trabalho em home office para o trabalho presencial na empresa, é estipulado um prazo mínimo de 15 dias, o qual deve ser acordado por meio de um aditivo contratual.⁷³

Assim como o home office, a modalidade de trabalho intermitente também é uma nova forma de contratação introduzida pela reforma trabalhista. Nesse tipo de contrato, há um acordo escrito que estabelece os períodos de trabalho. O empregado pode ser contratado para trabalhar de forma não contínua, por horas, dias ou meses determinados.

Para cada período de trabalho, o empregado recebe férias e décimo terceiro salário proporcionais, assim como o recolhimento proporcional do FGTS e do INSS. É importante destacar ainda que a cada doze meses de trabalho, o empregado tem o direito de usufruir trinta dias de férias nos próximos doze meses, durante os quais não pode ser convocado pelo mesmo empregador. No entanto, não há remuneração nesse período, uma vez que as férias foram quitadas ao final de cada período trabalhado.⁷⁴

Mencionar o Trabalho autônomo também é relevante para este debate já que esta mudança não se trata necessariamente de uma flexibilização. Essa modalidade de serviço passou a constar no texto da CLT para frisar a inexistência de vínculo empregatício do trabalhador autônomo. Ou seja, não há uma relação de subordinação e nem a obrigação de continuidade, exclusividade e personalidade do serviço.⁷⁵

Quanto à presunção de hipossuficiência do empregado, a Reforma também trouxe novidades ao adotar o entendimento de que, em alguns cenários do vínculo trabalhista, não se deve considerar o empregado como parte mais fraca. O §5º do artigo 59 da CLT, por exemplo, em se tratando de compensação de jornada através de banco de horas, concede maior autonomia entre as partes para firmarem acordo.⁷⁶

A distinção, inclusive, não ocorre somente entre cada um dos cenários do contrato de trabalho. Foi implantada uma diferenciação também entre o perfil dos empregados com base na formação acadêmica e no valor do salário percebido, em que, aqueles que possuem nível superior completo e usufruem de salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo

⁷³ DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943; Artigo 75-A e 75- B.

⁷⁴ PONTES, Bruna dos Santos Rocha; Artigo: "REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DE SEUS PRINCÍPIOS BASILARES."; Universidade de Taubaté; 2018; P. 37

⁷⁵ PONTES, Bruna dos Santos Rocha; Artigo: "REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DE SEUS PRINCÍPIOS BASILARES."; Universidade de Taubaté; 2018; P.40

⁷⁶ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 27

dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não podem ser considerados como parte hipossuficiente no contexto Trabalhista e, conseqüentemente, possuem maior autonomia para abrir mão dos próprios direitos⁷⁷. Assim dispõe o parágrafo único do artigo 444, parágrafo único da CLT⁷⁸, por exemplo.

Ademais, a Reforma de 2017 impactou também o princípio da continuidade da relação de emprego. Exemplo disso é a possibilidade de acordo para a rescisão do contrato de trabalho, conforme dispõe o artigo 484-A da CLT e a maior facilidade trazida pelo art. 477-A da CLT de o empregador proceder a dispensas coletivas já que exclui a necessidade de autorização prévia de sindicato, de CCT ou de ACT para sua efetivação.⁷⁹

Já ao instituir o artigo 818 da CLT, que atribui ao autor da ação a responsabilidade de apresentar as provas que sustentam suas alegações, a nova CLT relativiza também o princípio da primazia da realidade por aumentar a responsabilidade do reclamante a demonstração da realidade fática de seu trabalho prestado.⁸⁰

É importante ressaltar que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista são inúmeras, portanto, as que estão aqui abordadas foram escolhidas por exemplificar a flexibilização dos princípios.

Nos capítulos seguintes será feita uma análise crítico-reflexiva acerca dos impactos práticos que essa nova Lei levou para a realidade brasileira e, para isso, mais alterações serão mencionadas, porém, dessa vez, as alterações que mais se vinculam à questões processuais e sociais, como os artigos 790 - B e 791 - A, §4º da CLT, por exemplo, que tratam sobre a gratuidade da justiça.

3. DADOS ESTATÍSTICOS PÓS REFORMA TRABALHISTA

No 1º Capítulo deste trabalho foram expostas as mazelas sociais que rondavam os anos 40 e que motivaram o anseio popular e político por normas mais rígidas e um Direito do

⁷⁷ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 27

⁷⁸ Art. 444, P. Único: “A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

⁷⁹ ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 31 mar. 2023. P. 29

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2019; P. 2.141

Trabalho mais protecionista. Já no 2º Capítulo, o resgate histórico serviu para demonstrar as razões pelas quais o Brasil, acompanhando um movimento internacional, passou a vislumbrar na flexibilização das normas trabalhistas uma alternativa para melhorias econômicas.

Enquanto alguns juristas e economistas defendem que a proposta da Reforma Trabalhista oportuniza um cenário com maior formalidade para modalidades de serviços que já existiam e com mais ofertas de emprego em razão da diminuição de custos⁸¹, há quem compreenda que a Lei n. 13.467/2017 serviu como limitadora da aplicação dos princípios trabalhistas, como, por exemplo, o da manutenção da condição mais benéfica, pois estabelece critérios mais rígidos para a caracterização do vínculo empregatício⁸².

Ocorre que a proposta deste trabalho consiste em apresentar os impactos práticos da Reforma, ultrapassando as meras suposições. Portanto, nos tópicos a seguir, serão demonstrados dados e variáveis sociais e processuais para que seja possível entender qual o verdadeiro reflexo da Reforma Trabalhista no Brasil.

4.1. O IMPACTO SOBRE AS DEMANDAS TRABALHISTAS

Conforme já introduzido anteriormente, a Reforma Trabalhista trouxe no corpo dos artigos 790 - B e 791 - A, §4º da CLT a possibilidade de recair ao reclamante sucumbente o ônus de arcar com as custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita.⁸³ Quanto a essa questão, houve entre juristas tanto o entendimento de que a referida medida representou uma restrição do acesso do trabalhador à justiça⁸⁴ e, portanto, seria inconstitucional⁸⁵, quanto o de que o artigo seria benéfico ao andamento processual trabalhista por corresponder a um desestímulo à litigância abusiva⁸⁶.

Em 2021, o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, decidiu, com maioria de votos, pela inconstitucionalidade dos dispositivos em questão⁸⁷. No entanto, é importante salientar que o objetivo deste trabalho não consiste em reavivar esse debate. Em vez disso, considerando a sequência temporal dos eventos, serão expostos os dados fornecidos pela Justiça do Trabalho referentes ao número de

⁸¹ Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira (2017)

⁸² MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2021. p. 1058-1059

⁸³ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

⁸⁴ Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade / Organizadores: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.222 p.18

⁸⁵ Voto Vogal; Min. Edson Fachin; Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.766, Distrito Federal.

⁸⁶ Voto do Relator: Min. Luís Roberto Barroso; Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.766; Distrito Federal.

⁸⁷ ADI 5766; Número Único: 9034419-08.2017.1.00.0000; Min. Luís Roberto Barroso;

ações trabalhistas apresentadas a cada ano. Essas informações serão baseadas nos relatórios anuais disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho.⁸⁸

A tabela a seguir apresenta a quantidade anual de Ações Trabalhistas recebidas pelas Varas do Trabalho de todo o Brasil entre 2007 e 2020. Ressalta-se que não estão inclusas as ações recebidas no 2º Grau e no TST. Essa escolha foi feita para dar maior enfoque às Reclamações Trabalhistas.

Ano	Novos Casos	Ano	Novos Casos
2007	1.820.910	2015	2.615.299 +
2008	1.904.718 +	2016	2.723.074 +
2009	2.107.449 +	2017	2.630.842 -
2010	1.987.948 -	2018	1.730.703 -
2011	2.110.718 +	2019	1.823.440 -
2012	2.239.671 +	2020	1.463.481 -
2013	2.349.843 +	2021	1.539.127 +
2014	2.344.351-	2022	1.636.707 +

89

Pois bem, a Reforma Trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017, portanto neste trabalho serão considerados os efeitos práticos de suas mudanças a partir do início de 2018. Sendo assim, entre o início de 2007 e o final 2017, a média⁹⁰ do número de ações recebidas somente nas Varas Trabalhistas era de 2.257.711 (dois milhões, duzentos e cinquenta e sete mil, setecentos e onze).

Já de 2018 a 2021, ou seja, após a Reforma Trabalhista e antes que o STF julgasse a inconstitucionalidade dos artigos 790 - B e 791 - A, §4º da CLT, essa média caiu para 1.639.188 (um milhão, seiscentos e trinta e nove mil, cento e oitenta e oito).

Cabe fazer um apontamento de que o Acórdão que decidiu pela inconstitucionalidade dos dispositivos somente foi publicado em maio de 2022,⁹¹ entretanto, a decisão em questão já havia sido alcançada em outubro de 2021⁹². Neste trabalho será considerado que o resultado da

⁸⁸ <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>

⁸⁹ Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho (CESTP); Relatório Geral da Justiça do Trabalho; Brasília-DF; 2007,2008,2009,2010,2011,2012,2013,2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020,2021 e 2021.

⁹⁰ A média é calculada pela divisão da soma dos números anuais pela quantidade de anos que se quer a média.

⁹¹ DATA DE PUBLICAÇÃO DJE 03/05/2022 - ATA Nº 72/2022. DJE nº 84, divulgado em 02/05/2022

⁹² Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

ADI 5.766 produziu efeitos práticos desde o início de 2022, antes da publicação do Acórdão, pois em novembro de 2021 a jurisprudência do TST já havia adotado o entendimento do Supremo.⁹³

“[...]Ocorre que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI 5766/DF, em 20/10/2021, declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT, razão pela qual é indevido o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais por beneficiário da justiça gratuita, ainda que, em outro processo, obtenha créditos suficientes para suportar as obrigações decorrentes de sua sucumbência.[...]” (Processo: RR - 11219-44.2018.5.15.0096, Órgão Judicante: 5ª Turma, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Julgamento: 27/10/2021 Publicação: 03/11/2021 Tipo de Documento: Acórdão)

No momento em que este trabalho está sendo feito não há o levantamento de 2023, o que facilitaria a compreensão da tendência de queda ou de aumento no número anual de novas Ações Trabalhistas após a ADI.

O que se tem é que entre 2007 e 2017, havia uma tendência de aumento no número de Ações Trabalhistas a cada ano, com poucas exceções. Já em 2018, no primeiro ano após a Reforma, esse número demonstrou tendência de queda, o que muda em 2021, quando essa quantidade volta a aumentar e assim permanece até 2022.

Sendo assim, este estudo chega em um resultado que coincide com a queda esperada do número de Ações Trabalhistas após a Reforma possibilitar que o reclamante sucumbente arcasse com as custas processuais. Coincide também que, após declarados inconstitucionais os artigos que implementaram esse ônus aos reclamantes, o número voltou a aumentar.

Cabe ressaltar, porém, que essa pesquisa se restringiu ao número de Ações em cada ano, não sendo possível afirmar com consistente certeza que o único motivo dessas variações foram os debates acerca dos artigos 790 - B e 791 - A, §4º da CLT.

4.2 DESEMPREGO PÓS REFORMA TRABALHISTA

Conforme já mencionado em capítulo anterior, uma das principais propostas da Reforma Trabalhista seria o alcance de menor taxa de desemprego⁹⁴, sendo assim, após 6 anos de sua promulgação, serão analisadas neste trabalho as oscilações do percentual de desemprego no

⁹³ Processo: RR - 11219-44.2018.5.15.0096, Órgão Judicante: 5ª Turma, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Julgamento: 27/10/2021 Publicação: 03/11/2021 Tipo de Documento: Acórdão

⁹⁴ Parecer da Reforma, 2017, p. 20.

país. Para isso, serão utilizados os dados fornecidos pelo IBGE, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).⁹⁵

O método utilizado na PNAD é a entrevista pessoal em domicílios com periodicidade de coleta trimestral⁹⁶. Por essa razão, serão analisados cada um dos 4 trimestres de cada ano, sendo o 1º trimestre correspondente aos meses entre janeiro e março, o 2º trimestre aos meses entre abril e junho, o 3º trimestre entre julho e setembro e o 4º trimestre correspondente aos meses entre outubro e dezembro.

Segundo o gráfico apresentado pelo IBGE acerca da referida pesquisa, do início de 2012 até o final de 2015 o percentual de desemprego no país teve taxa mínima de 6,3% nos últimos 3 meses de 2013⁹⁷ e taxa máxima de 9,1% no final de 2015⁹⁸. Já a partir do primeiro trimestre de 2016 essa taxa aumentou de forma constante até o primeiro trimestre de 2017, quando alcançou a marca de 13,9% de desocupados no Brasil.⁹⁹

A Reforma Trabalhista somente entrou em vigor no quarto trimestre de 2017¹⁰⁰ e, segundo a PNAD Contínua, a taxa de desemprego sofreu leve queda a partir disso. De acordo com o gráfico, a taxa no quarto trimestre de 2017 era de 11,9% e migrou para 11,7% no mesmo período em 2018 e 11,1% em 2019¹⁰¹. Ou seja, analisando os últimos 3 meses de cada ano, entre 2017, pós Reforma, e 2019, houve uma queda de 6,72% na taxa de desemprego.

Quanto ao primeiro trimestre dos anos de 2018, 2019 e 2020, esse perfil se manteve. As taxas de desocupação foram no percentual de 13,2%, 12,8% e 12,4%, respectivamente, ou seja, houve queda de 6,06% do índice de desemprego entre 2018 e 2020 durante os meses de janeiro, fevereiro e março¹⁰².

⁹⁵https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

⁹⁶ Conceitos e métodos - 2022 Características adicionais do mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=37807&t=conceitos-e-metodos>

⁹⁷ 4º trimestre de 2013

⁹⁸ 4º trimestre de 2015

⁹⁹ Taxa de desocupação, por sexo, 1º trimestre 2012 - 2º trimestre 2023

¹⁰⁰ “Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos”. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>

¹⁰¹https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

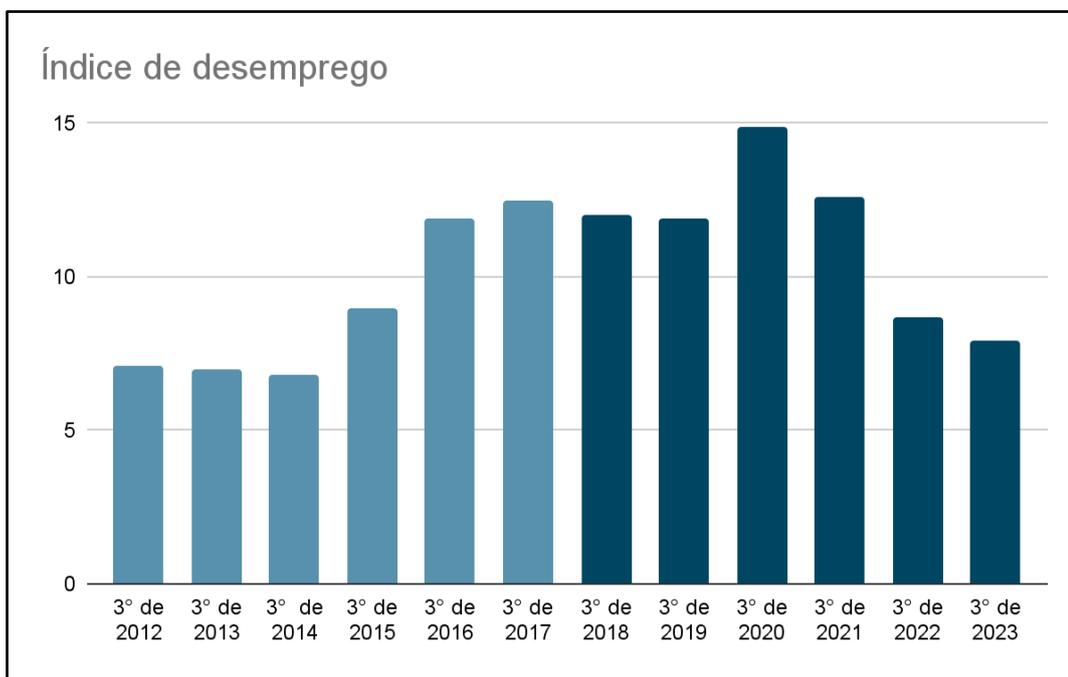
¹⁰²https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

Já no terceiro trimestre de cada ano, considerando somente 2018 e 2019, há registro de queda de 3,25% no número de desocupados. Essa queda é interrompida em 2020, alcançando o percentual recorde de 14,9% de desempregados, quantidade 25,21% maior que a do mesmo período de 2019¹⁰³. Cabe lembrar que o 1º caso de COVID19 no Brasil foi registrado em fevereiro de 2020¹⁰⁴, sendo necessário analisar os dados considerando essa variável.

No primeiro trimestre de 2021 o país registra novamente a marca de 14,9% de desemprego, mas entra em queda logo em seguida, alcançando 11,1% no final daquele ano.¹⁰⁵

O ano de 2022 inicia com percentual de 11,1% e finaliza com 7,9% de desocupados. Já em 2023 esse percentual inicial é de 8,8% e o último levantamento disponível no site do IBGE até a produção deste trabalho aponta 8% durante julho, agosto e setembro, menor taxa desde o segundo trimestre de 2015.

Para melhor visualização, segue um gráfico que compara o percentual de desemprego entre 2012 e 2023, considerando o terceiro trimestre de cada ano. Foi escolhido esse período para que fossem aproveitados os dados de 2017 antes da Reforma, já que a mesma entrou em vigor no 4º semestre daquele ano e também aproveitados os últimos dados disponibilizados pelo IBGE.



¹⁰³ 2018 - percentual de 12,3%; 2019 - percentual de 11,9%; 2020 - percentual de 14,9%.

¹⁰⁴<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil#:~:text=O%20primeiro%20caso%20confirmado%20de,milh%C3%B5es%20de%20casos%20no%20pa%C3%ADs.>

¹⁰⁵https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

Fonte: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

Importa acrescentar que a justiça trabalhista é apenas um dos vários fatores que influenciam o índice de desemprego no país¹⁰⁶ e, ao contrário do que ocorreu com o número das Reclamações Trabalhistas mencionado no tópico anterior, sendo assim, não é possível verificar com segura convicção a relação de causa e efeito entre o percentual de desemprego e a Reforma Trabalhista, embora, de fato, as estatísticas demonstrem queda desse número a partir de 2018.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Agregar juízo de valor de forma estritamente teórica à Reforma Trabalhista não foi a proposta deste artigo.

O que se buscou, primeiramente, foi compreender as razões que guiaram a formação do Direito do Trabalho. Essa introdução se faz importante para estabelecer regras às críticas realizadas ao modelo protetor desse ramo do Direito, uma vez que não foi assim formulado pelo mero acaso, mas sim porque havia um contexto social e político que exigia esse modelo de justiça para as relações de trabalho. O esquecimento da história não é prudente nos debates jurídicos pois nenhuma norma possui fim em si mesma e, para o seu completo entendimento, é primordial que se compreenda primeiro a finalidade.

Conforme trazido nesta pesquisa, no período de promulgação da CLT o Brasil se encontrava em uma crise econômica e a rigidez nas Leis trabalhistas surgiu como uma alternativa de incentivo ao trabalho para que, assim, os servidores também pudessem consumir bens e serviços com mais frequência, o que resultaria em uma melhora econômica tanto para empregados e quanto para empregadores. Considerando isso, não é razoável acusar a legislação trabalhista como mera dificultadora do empreendedorismo e atividade empresarial no Brasil. Deve-se ter cautela para evitar que a flexibilização de normas reflita na sociedade de maneira que a transforme naquilo que se pretende mudar.

Posteriormente, também foi necessário analisar o contexto social do país quando a flexibilização e a adoção de um Direito do Trabalho mais liberal passaram a ser consideradas

¹⁰⁶ MATIAS, Átila. "Desemprego"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/o-desemprego-mundial.htm>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

como alternativas necessárias para o país. Essa análise também não pode deixar de ser feita pois, da mesma forma que um perfil de sociedade exige a formação de um modelo específico de jurisdição, a transformação dessa mesma sociedade passa a exigir um modelo diverso, razão pela qual é necessário se atentar às mudanças do tecido social do país.

Superadas as questões históricas foram elencadas as principais e mais pontuais mudanças realizadas pela Reforma Trabalhista, para que seja oportunizada uma compreensão na prática dos motivos que levaram a Reforma Trabalhista.

Finalmente, ao analisar os dados apresentados, o intuito deste trabalho foi analisar se a referida Reforma alcançou o que objetivava. É possível visualizar a grande diferença do número de ações trabalhistas distribuídas antes da Reforma e depois dela, assim como a diferença após a Reforma e antes da ADI5 766. Quanto aos índices de desemprego, as oscilações foram menos nítidas, mas ainda apontam para uma queda após a Reforma, tendo sido ela o motivo disso ou não.

É crucial observar que a análise dos impactos da Reforma Trabalhista não pode se limitar apenas à estatística quantitativa das Ações Trabalhistas ou do percentual de desemprego no país. O contexto econômico e social do Brasil é extremamente complexo, com variáveis interconectadas que influenciam o mercado de trabalho de maneira multifacetada. A Reforma pode ter desempenhado um papel, mas outros fatores, como a conjuntura global, as políticas econômicas, as mudanças tecnológicas e até mesmo eventos imprevisíveis, como a pandemia de COVID-19, exercem influência significativa nas estatísticas. Portanto, afirmar que a Reforma Trabalhista é a única responsável pelas variações observadas nos índices de desemprego seria uma simplificação excessiva da realidade. Uma abordagem mais abrangente deve considerar todas essas variáveis e, ao mesmo tempo, reconhecer que o efeito de políticas legislativas pode se manifestar de maneira mais sutil e demorada do que simplesmente em números imediatos.

REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Elisângela Magela; Artigo “Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias”; Universidade Federal de Uberlândia; Revista Caminhos de Geografia;

BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas; História & Perspectivas, Uberlândia, jan/jun. 2018;

THOMPSON, Edward Palmer; A Formação da Classe Operária Inglesa; Rio de Janeiro; Paz e Terra;

CHALLHOUB, Sidney. Trabalho, lar e botequim: o cotidiano dos trabalhadores no Rio de Janeiro da Belle Époque. 2. ed. Campinas: Ed. da UNICAMP, 2001;

KOWARICK, Lúcio. Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.;

BEZERRA, Osicleide de Lima e GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveir, “Notas Sobre A História Do Trabalho No Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas”; História & Perspectivas, Uberlândia, jan/jun. 2018;

PARANHOS, Adalberto. Entre sambas e bambas: vozes destoantes no “Estado Novo”. Locus, Juiz de Fora, v. 13, n. 2;

Coleção História do Samba, 1998, Editora Globo;

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho – 27a ed. – São Paulo: Atlas, 2011;

ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®): Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>;

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho;

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>;

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho;

KELSEN, Hans; Teoria pura do direito; tradução João Baptista Machado. Imprensa: São Paulo, WMF Martins Fontes, 2019;

WEINSCHENKER, Mariana Santoro Franco; “O princípio da norma mais favorável e o da condição mais benéfica: relembre”; <https://www.jusbrasil.com.br/artigos>

NETO, José Francisco Siqueira; Artigo DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL”; São Paulo em Perspectiva,11;

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; Artigo “Pós-Fordismo e reflexos nos contratos de trabalho”;

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? 7ª. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003

PONTES, Bruna dos Santos Rocha; Artigo: “REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DE SEUS PRINCÍPIOS BASILARES.”; Universidade de Taubaté;

Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade / Organizadores: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú

Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho (CESTP); Relatório Geral da Justiça do Trabalho; Brasília-DF; 2007,2008,2009,2010,2011,2012,2013,2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020,2021 e 2021;

Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos”. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>

