



VICTOR HUGO DE ARAUJO FREITAS

**PRINCIPAIS MUDANÇAS, INOVAÇÕES E IMPACTOS TRAZIDOS  
PELA REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DA  
LEI 13.467/17**



VICTOR HUGO DE ARAUJO FREITAS

**PRINCIPAIS MUDANÇAS, INOVAÇÕES E IMPACTOS TRAZIDOS  
PELA REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DA  
LEI 13.467/17**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do(a) Prof.<sup>a</sup> (a) Tchoya Gardenal Fina do Nascimento.



Dedico este trabalho à minha família, tesouro de valor incalculável, presença constante na minha vida.



## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, ser supremo, por me conceder saúde, sabedoria e por ter me guiado em todo o tempo.

À minha família pelo apoio, acompanhando toda a minha trajetória de evolução e conquista. Hoje compartilha comigo a concretização desse sonho;

Aos meus amigos por acreditarem em mim, sempre motivando para seguir em frente;

Aos colegas de curso pelo compartilhamento de experiências e aprendizagem;

Aos professores que me inspiraram e se fizeram presentes oferecendo o aprendizado e o conhecimento;

Em especial, à minha orientadora, Tchoya Gardenal Fina do Nascimento, pela paciência, dedicação e profissionalismo na condução desse trabalho.



Você nunca sabe que resultados virão de sua ação,  
mas se você não fizer nada,  
não existirão resultados.

Mahatma Gandhi  
(1869-1948).



## RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de demonstrar a Reforma Trabalhista como mudança necessária sob a ótica da Lei 13.467/17 e os impactos trazidos pela nova lei do trabalho. Suas inovações e impactos, que merecem atenção de legisladores sob seus diversos aspectos e dispositivos introduzidos. O problema investigado é saber: quais as principais mudanças, inovações e impactos trazidos pela Reforma Trabalhista sob a ótica da Lei 13.467/17 com os dispositivos introduzidos? A justificativa para escolha do tema é relevante porque falar sobre o assunto dentro do campo do Direito é importante por uma série de motivos que abordam tanto aspectos teóricos quanto práticos. A metodologia adotada é de revisão bibliográfica, uma pesquisa realizada para compor o referencial teórico. Os resultados obtidos explicitaram diversas alterações introduzidas pela reforma, foram contestadas quanto à sua constitucionalidade, que enfraquece a proteção mínima prevista pela CLT e coloca os trabalhadores em posição de vulnerabilidade nas negociações com os empregadores. O Supremo Tribunal Federal (STF) foi chamado a se pronunciar sobre essas questões. Concluiu-se que a Reforma Trabalhista trouxe uma reconfiguração significativa do direito do trabalho no Brasil, refletindo uma tendência liberalizante que busca flexibilizar as relações de trabalho em prol da dinamização econômica.

**Palavras-chave:** Consolidação das Leis do Trabalho. Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17. Impactos.



## **ABSTRACT**

The present work aims to demonstrate the Labor Reform as a necessary change from the perspective of Law 13,467/17 and the impacts brought by the new labor law. its innovations and impacts, which deserve attention from legislators under the various aspects and devices introduced. The problem investigated is to know what are the main changes, innovations and impacts brought by the Labor Reform from the perspective of Law 13,467/17 with the provisions introduced? The justification for choosing the topic is relevant because talking about the subject within the field of Law is important for a series of reasons that address both theoretical and practical aspects. The methodology adopted is bibliographic review, research carried out to compose the theoretical framework. The results obtained explained that several changes introduced by the reform were contested regarding their constitutionality, which weakens the minimum protection provided for by the CLT and places workers in a vulnerable position in negotiations with employers. The Federal Supreme Court (STF) was called to rule on these issues. It was concluded that the Labor Reform brought a significant reconfiguration of labor law in Brazil, reflecting a liberalizing trend that seeks to make labor relations more flexible in favor of economic dynamism.

**Keywords:** Consolidation of labor laws. Labor Reform - Law 13,467/17. Impacts.



## LISTA DE QUADRO

<b>QUADRO 1</b> – Linha do Tempo dos 80 anos CLT.....	23
<b>QUADRO 2</b> – Demonstrativo Jornada d2 Trabalho.....	30
<b>QUADRO 3</b> – Quantidade de desempregados, taxa de desemprego, desalentados e Taxa de subutilização.....	38
<b>QUADRO 4</b> – Índice de desemprego.....	43
<b>QUADRO 5</b> – Processos Trabalhistas Ajuizados.....	44





## **LISTA DE GRÁFICO**

<b>GRÁFICO 1</b> – Rendimento médio do trabalhador.....	37
<b>GRÁFICO 2</b> – Taxa de desemprego.....	38
<b>GRÁFICO 3</b> – Taxa de desemprego no Brasil e nas grandes regiões.....	40
<b>GRÁFICO 4</b> – Trajetória da taxa de desemprego no período antes e pós-reforma.....	40



## **LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

<b>CLT</b> –	Consolidação das Leis Trabalhistas
<b>CNJ</b> -	Conselho Nacional de Justiça
<b>FGTS</b> -	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
<b>IBGE</b> -	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>DIEESE</b> -	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos
<b>STF</b> –	Supremo Tribunal Federal
<b>TST</b> -	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Contextualização Histórica da criação do Direito do Trabalho.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil.....</b>	<b>17</b>
<b>1.3 Consolidação das Leis do Trabalho.....</b>	<b>19</b>
<b>2 A TENDÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>24</b>
<b>2.1 A Lei 13.467/17.....</b>	<b>24</b>
<b>2.2 Tendências da Reforma no Direito do Trabalho.....</b>	<b>27</b>
<b>2.3 A Reforma e os motivos do seu viés liberal.....</b>	<b>33</b>
<b>3 PRINCIPAIS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 As mudanças trazidas pela Reforma em relação ao de desemprego.....</b>	<b>35</b>
3.1.1 Impactos nos processos ajuizados.....	41
3.1.2 Pagamento dos Honorários de Sucumbência: parte perdedora x parte vencedora dos processos trabalhistas ajuizados.....	44
<b>3.2 Alterações trazidas pela Lei 13.467/17 revogadas e declaradas inconstitucionais pelo STF.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3 Jurisprudências e Emenda dos Julgados.....</b>	<b>48</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>65</b>
.....	68



## **INTRODUÇÃO**

O tema Reforma Trabalhista é de extrema importância para o direito por diversos motivos, entre os quais a atualização da legislação, que é um dos pilares do ordenamento jurídico brasileiro e precisa acompanhar as transformações sociais, econômicas e tecnológicas. Nesse sentido, abordar a Reforma Trabalhista representa uma tentativa de modernização e adaptação das normas às novas realidades do mercado de trabalho. No direito do trabalho busca-se estabelecer um equilíbrio justo entre os interesses dos empregados e dos empregadores. A Reforma Trabalhista procura redefinir essas relações de forma a incentivar a criação de empregos, impulsionar a economia e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A valorização da negociação coletiva e o princípio da autonomia da vontade são aspectos fundamentais da reforma. Isso fortalece a capacidade de empregados e empregadores de negociarem condições de trabalho e que sejam mais adequadas às suas realidades específicas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

Há ainda, o impacto social e econômico nesse tema, visto que as mudanças na legislação trabalhista têm repercussões diretas na vida das pessoas e na economia do país. Portanto, é fundamental que as alterações sejam discutidas, analisadas e implementadas de forma a minimizar possíveis impactos negativos e maximizar os benefícios para a sociedade como um todo. Além de que a Reforma trabalhista também suscita uma série de debates, controvérsias e desafios jurídicos.

Partindo dessa concepção, o problema investigado parte da questão norteadora em saber: Quais as principais mudanças, inovações e impactos trazidos pela Reforma Trabalhista sob a ótica da Lei 13.467/17 com os dispositivos introduzidos?

O objetivo geral é demonstrar a Reforma Trabalhista como mudança necessária sob a ótica da Lei 13.467/17 e os impactos trazidos pela nova lei do trabalho, suas inovações e impactos, que merecem atenção de legisladores sob seus diversos aspectos e dispositivos



introduzidos. Os objetivos específicos são: apresentar a evolução do direito do trabalho brasileiro, verificar a tendência da reforma trabalhista e evidenciar os principais impactos da reforma trabalhista.

A Justificativa para escolha e desenvolvimento do tema é interessante porque falar sobre o assunto dentro do campo do Direito é importante por uma série de motivos que abordam tanto aspectos teóricos quanto práticos. A Reforma Trabalhista representou uma mudança significativa na legislação brasileira, trazendo alterações substanciais nas relações de trabalho e nas normativas que regem o mercado laboral do país. Ainda que tenha gerado um intenso debate em diversos setores da sociedade, incluindo juristas, sindicatos, empresários e trabalhadores. A amplitude das mudanças propostas e implementadas despertou interesse acadêmico em compreender os impactos dessas alterações nas relações de trabalho, nos direitos dos trabalhadores e na dinâmica do mercado de trabalho como um todo.

A metodologia adotada é de revisão bibliográfica, uma pesquisa realizada para compor o referencial teórico. Com relação aos procedimentos adotados para a coleta dos dados é da literatura, em publicações científicas, indexadas no Scielo, Google acadêmico, bibliotecas virtuais, livros, Leis, revistas, informativos, artigos científicos e sites especializados sobre o assunto abordado, nos diversos aspectos relacionados à Reforma Trabalhista e a Lei nº 13.467/17 em que serão utilizadas na busca as seguintes palavras-chaves: Consolidação das Leis do Trabalho. Reforma Trabalhista - Lei 13.467/17 e impactos.

No campo prático, a pesquisa sobre a reforma trabalhista é importante para a comunidade científica por contribuir para o aprimoramento do conhecimento jurídico e para a formação de profissionais mais preparados para lidar com as demandas e desafios trazidos pelas novas normativas. Estudar as mudanças legislativas, suas interpretações pelos tribunais e os novos precedentes que surgem a partir delas é essencial para a atuação dos advogados, juízes, procuradores e demais profissionais do Direito do Trabalho. Desse modo, o desenvolvimento da pesquisa permite uma análise crítica das motivações políticas e econômicas que embasaram a sua aprovação e implementação. Questões relacionadas aos interesses dos diferentes atores envolvidos, às influências externas e às consequências sociais e econômicas das medidas adotadas são temas fundamentais para a compreensão do processo de reforma e suas implicações a longo prazo.



## **1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

### **1.1 Contextualização Histórica da Criação do Direito do Trabalho**

A evolução do Direito do Trabalho é um fenômeno complexo que reflete mudanças econômicas, sociais e políticas ao longo dos séculos. Inicialmente, as relações de trabalho eram reguladas de forma informal ou por costumes, sem a existência de um sistema jurídico formalizado que protegesse os direitos dos trabalhadores. A transformação dessas relações em um campo estruturado do direito é um processo que se desenrolou progressivamente, impulsionado por revoluções industriais, lutas sindicais e intervenções estatais.

De acordo com Nascimento (2021), nas sociedades pré-industriais, a maior parte do trabalho era realizada em contextos familiares ou comunitários. Os servos na Idade Média, por exemplo, trabalhavam sob um sistema feudal onde a relação de trabalho era definida por vínculos pessoais de lealdade e obrigações mútuas entre senhores e servos. Este sistema, apesar de rígido, oferecia uma forma de proteção e segurança aos trabalhadores através de uma economia de subsistência e uma rede de suporte social.

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, marcou uma ruptura significativa. A introdução de máquinas e a migração em massa para as cidades resultaram na formação de uma nova classe trabalhadora, operando em condições frequentemente deploráveis. Jornadas de trabalho extenuantes, salários baixos e condições inseguras eram a norma nas fábricas, levando a um aumento de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. A falta de regulamentação e a exploração exacerbada motivaram o surgimento de movimentos trabalhistas e greves (Nascimento, 2021).

A pressão dos movimentos trabalhistas e as crescentes preocupações sociais forçaram os governos a intervir. No Reino Unido, por exemplo, a Lei das Fábricas de 1833 foi uma das primeiras tentativas significativas de regulamentação do trabalho, impondo limites à jornada de trabalho para crianças e mulheres. Seguiram-se outras legislações, como a Lei das Dez Horas de 1847, que limitava a jornada de trabalho diária (Nascimento, 2021).



O final do século XIX e o início do século XX testemunharam uma proliferação de legislações trabalhistas em diversos países, frequentemente influenciadas pelo crescimento do movimento sindical. Em 1919, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Tratado de Versalhes institucionalizou a busca por padrões de trabalho mais justos em âmbito global. A OIT estabeleceu convenções internacionais sobre condições de trabalho, proteção ao salário, segurança e saúde no trabalho, entre outros temas.

No Brasil, a consolidação do Direito do Trabalho ocorreu de forma marcante durante o governo de Getúlio Vargas, especialmente com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT foi um marco na proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros, integrando uma vasta gama de normas sobre contrato de trabalho, jornada, férias, segurança e saúde, entre outros. Este movimento foi parcialmente inspirado por tendências globais e pela necessidade de resposta às demandas sociais internas.

No século XXI, o Direito do Trabalho continua a evoluir em resposta às novas formas de trabalho e às mudanças tecnológicas. O crescimento do trabalho informal, as plataformas digitais e a economia compartilhada representam novos desafios para a proteção dos trabalhadores. A regulamentação do teletrabalho e a garantia de direitos para trabalhadores de aplicativos, por exemplo, são temas atuais que necessitam de atenção contínua e inovação legislativa (Delgado, 2021)

Compreende-se que, a história da criação do Direito do Trabalho é uma narrativa de progressiva ampliação de direitos e proteção, refletindo a luta constante por condições de trabalho dignas e justas. Desde as origens informais até a institucionalização através de legislações e organismos internacionais, o Direito do Trabalho permanece uma área dinâmica e essencial para a justiça social e o bem-estar dos trabalhadores em todo o mundo.

Importante destacar que, o trabalho é considerado um conjunto de atividades que realiza um indivíduo cujo objetivo é o atingimento de meta por suas ações, satisfazendo assim suas necessidades como pessoa humana, motivo pelo qual presta serviços e produz bens, ou seja, busca sua sobrevivência, além de suas necessidades pessoais, também as sociais e culturais, entre outras do próprio ser humano. Desse modo, é o trabalho a utilização de recursos como garantia da proteção de sobrevivência do homem.

Conforme menciona Souza (2017):

O início da fase de institucionalização do Direito do Trabalho foi marcado pelo fim da Primeira Guerra Mundial. A criação da OIT e a promulgação da Constituição de Weimar foram fatores relevantes que aconteceram nesse



momento histórico, mais especificamente em 1919. A Constituição Mexicana de 1917 também contribuiu enormemente com esse período. Sendo assim, inicia-se, ao lado do discurso liberal, uma proposta de proteção do trabalhador (Souza, 2017, p.14).

Note-se que diversos fatores considerados relevantes contribuíram para a institucionalização do Direito do Trabalho para a proteção do trabalhador.

Para Souza (2017) falar de proteção remete-se a ideia do Direito do Trabalho como o princípio que teve como objetivo reduzir a desigualdade socioeconômica compondo assim a relação de emprego, dentro de um contexto histórico, que ao longo dos séculos deu possibilidades de uma função relevante, possibilitando concepções jurídicas sobre a noção de igualdade. Segundo afirmação do autor, com a criação do Direito do Trabalho instituído, valores cultuados da época feudal também foram substituídos:

Os acontecimentos ao longo do século XIX possibilitaram a criação do Direito Internacional do Trabalho. Com o decorrer dos anos, o Estado Moderno foi instituído e, conseqüentemente, os valores cultuados durante a sociedade feudal foram substituídos. O monismo estatal, apesar de ser bastante criticado atualmente, teve uma função relevante durante a ultrapassagem do modelo feudal. Com o advento desses acontecimentos, a universalização da noção de igualdade formal possibilitou a concepção de relações jurídicas e o fortalecimento das rotas comerciais tornou possível o crescimento do mercado (Souza, 2017, p.10).

Surgindo assim, o direito do trabalho no momento em que questões sociais exigiam medidas legais, em conjunto com o desenvolvimento fabril. Conforme menciona Souza (2017):

Esse novo contexto histórico é marcado por uma concentração de mão de obra nos centros das cidades que, posteriormente, em conjunto com o desenvolvimento fabril, tornou possível a Revolução Industrial. Ademais, o Direito Público ganhou espaço nesse período, pois possibilitou a concepção de conceitos jurídicos que, logo depois, influenciaram a regulamentação das suas próprias obras. Por meio desses avanços, o Estado pode alcançar um modelo independente, cuja delimitação passou a ser um contorno geográfico, com uma formação social e jurídica autossuficiente. Essa independência também se consagrou perante as manifestações externas, com foco nas relações econômicas pois foi necessário o desenvolvimento dessa autonomia para acompanhar o crescimento do mercado capitalista (Souza, 2017, p.10).

Observando-se o contexto histórico aliado ao desenvolvimento fabril, notou-se que houve concentração de mão de obra nas cidades, possibilitando concepção de conceitos jurídicos, dando possibilidade, inclusive, de formação social e jurídica autossuficiente de relações econômicas.





Desse modo, com a mão de obra concentrada nos centros urbanos, dada a tentativa por parte da atividade fabril na união da elevada produtividade em pouco espaço de tempo, acabou ocasionando extensas jornadas de trabalho, verificou-se a precariedade de proteção legal. Assim, em consequência dessa luta pelos trabalhadores pela drástica exploração dos trabalhadores, oprimidos buscam seus direitos de trabalho de forma coletiva, que foram concretizados para dar melhores condições (Viana, 2013).

Com tais condições de trabalho generalizadas impetradas aos trabalhadores surge, então, um direito de trabalho coletivo, com poder de intervenção e características marcantes de um modelo materializado pelas relações de emprego regido pelo poder estatal, concretizando direitos fundamentais aliados à democracia.

Para Souza (2017):

A constitucionalização do Direito do Trabalho favoreceu a institucionalização desse ramo especializado nas ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos. Apenas nesse período é possível apontar a atuação dinâmica dos trabalhadores por meio da negociação coletiva, instrumento capaz de produzir com autonomia normas jurídicas. Tendo isso como base, é possível aferir o seguinte pressuposto: a dinâmica negocial autônoma foi materializada no âmbito da sociedade civil, ao passo que a dinâmica estatal heterônoma foi produzida no cerne do ente estatal (Souza, 2017, p.15).

Na mesma linha de pensamento em relação ao Direito do Trabalho, Delgado (2016) defende que a constitucionalização teve seu amadurecimento após a Segunda Guerra Mundial, desencadeando o Estado de Bem-Estar social, que contribuindo para o surgimento de Constituições Democráticas, direcionaram a valorização tanto do empregado como do trabalho, incorporando textos jus trabalhistas e normas.

Da mesma forma, Souza (2017) menciona que houve o surgimento de modelos jus trabalhistas democráticos no período compreendido entre os séculos XIX e XX, que ocasionaram a criação de mecanismos de negociação coletiva e a criação de normas jurídicas. Portanto, o Direito do Trabalho tem realizado ao longo dos tempos, o vínculo dignidade da pessoa humana, o estabelecimento da tutela jurídica e a proteção do trabalhador.

## **1.2 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil**

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil é marcada por uma trajetória complexa refletindo as transformações sociais, econômicas e políticas do país ao longo do tempo. Esse



desenvolvimento pode ser dividido em vários períodos distintos, cada um caracterizado por mudanças significativas na legislação trabalhista e nas relações de trabalho.

O período Colonial e Império correspondeu de 1500 a 1889. Segundo Barros (2020) no período colonial e imperial, as relações de trabalho eram predominantemente marcadas pela escravidão, e a transição para o trabalho livre foi lenta e cheia de desafios. A autora enfatiza a importância do papel dos trabalhadores libertos na formação do mercado de trabalho livre no Brasil.

Do ano de 1889 a 1930, correspondeu a Primeira República e Nascimento (2021) descreve como uma época de grande transformação industrial, que começou a moldar a legislação trabalhista brasileira, ainda que de forma incipiente. Mascaró Nascimento aponta que a falta de regulamentação adequada nessa época levou a condições de trabalho precárias e à formação inicial dos sindicatos.

A Era Vargas (1930-1945) foi mais um período que Delgado (2021) destaca como sendo fundamental para a consolidação do Direito do Trabalho no Brasil. Ele argumenta que a criação do Ministério do Trabalho e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram marcos fundamentais na proteção dos direitos dos trabalhadores. Delgado também discute como essas mudanças ajudaram a estabilizar as relações de trabalho e promover a justiça social.

Garcia (2022) analisa o Período Pós-Guerra e Ditadura Militar (1945-1985) como o da repressão aos movimentos sindicais e as limitações impostas às liberdades trabalhistas. Garcia aponta que, apesar do crescimento econômico, houve um retrocesso na liberdade sindical e na luta por melhores condições de trabalho.

A Redemocratização e Constituição de 1988 foi um período que Cassar (2021) entende como aquele que representou um avanço significativo para os direitos trabalhistas no Brasil. O autor ressalta que a nova Constituição ampliou direitos fundamentais, garantiu a liberdade sindical e fortaleceu a proteção ao trabalhador, refletindo os anseios de uma sociedade em busca de justiça e igualdade.

Outro período considerado foi o das reformas trabalhistas no Século XXI mencionado por Martins (2021) especificando a reforma de 2017. Martins explica que essas reformas foram motivadas pela necessidade de modernizar a legislação trabalhista e torná-la mais compatível com as novas realidades econômicas e tecnológicas. Ele discute as implicações



das mudanças, como a introdução do trabalho intermitente e a prevalência de acordos coletivos sobre a legislação em determinados aspectos.

As discussões trazidas pro Antunes (2018), são a respeito dos desafios trazidos pelas novas formas de trabalho, como o trabalho remoto e as plataformas digitais. Antunes argumenta que a legislação trabalhista precisa se adaptar rapidamente para proteger os trabalhadores nessas novas modalidades, evitando a precarização e garantindo condições justas de trabalho.

De acordo com Cassar (2018), inúmeras mudanças ocorreram em relação ao Direito do Trabalho no Brasil e da mesma maneira ocorreu uma evolução jurídica no decorrer de 500 anos de história. No ano de 1824, a Constituição do Império garantiu liberdade ao trabalho, que a partir dela nascem outras leis, como por exemplo, a Lei Eusébio de Queiroz, em 1850, que proíbe o tráfico de escravos, e a Lei do Ventre Livre no ano de 1871, possibilitando liberdade aos filhos de escravos e posteriormente no ano de 1888 foi dada liberdade a todos os escravos através da Lei Áurea, a mais importante lei da época do Império, que culminou com a abolição da escravatura.

Contudo, a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil teve seu início em 1930 voltada para a questão social, a chamada Revolução de 1930 com a indicação de um instrumento jurídico com textos de legislações voltados à proteção de forças laborais para dirimir conflitos, momento em que surge a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943 (Souza, 2017).

O Direito do Trabalho nasce da desigualdade econômica com a ideia de proteção ao trabalhador. Após um longo período, emendas Constitucionais foram criadas no sentido de aprimorar os direitos que foram conferidos com a Carta Magna de 1988.

Segundo Souza (2017) em relação aos direitos aprimorados afirma que:

Aprofundando a linha isonômica da Carta Magna de 1988, ocorreu a igualdade dos direitos entre empregados urbanos e rurais. A categoria empregatícia doméstica também foi beneficiada com a ampliação da proteção das empregadas gestantes, por meio de uma licença previdenciária mais larga e da garantia de emprego pelo prazo de 5 meses e ampliação do aviso-prévio para 30 dias. Outra mudança relevante permitiu a extensão do FGTS para todo empregado, junto com a ampliação do acréscimo rescisório para 40% do valor depositado e conseqüentemente diminuição dos efeitos negativos da dispensa para o empregado (Souza, 2017, p.18).



Note-se que os direitos elencados pela Constituição Brasileira de 1988 abrangeram a igualdade de direitos entre empregado urbanos com empregado rurais, com benefícios ampliados de proteção às empregadas gestantes e mais outros benefícios considerados relevantes ao trabalhador.

### **1.3 Consolidação das Leis do Trabalho**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um marco fundamental no direito do trabalho brasileiro, instituída pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, sob a presidência de Getúlio Vargas. A CLT unificou diversas normas relativas às relações de trabalho, proporcionando um corpo legal coeso e abrangente, essencial para a regulamentação das relações laborais no Brasil. A seguir, discute-se as principais abordagens acerca da CLT, com ênfase em suas dimensões históricas, sociais e jurídicas.

No entendimento de Nascimento (2015), a criação da CLT deve ser compreendida no contexto histórico do Estado Novo (1937-1945), período de governo de Getúlio Vargas. Esse período foi marcado por intensas transformações econômicas e sociais, com a industrialização crescente e a urbanização acelerada, exigindo um novo modelo de regulação das relações de trabalho. Vargas buscou construir uma legislação que não apenas organizasse e protegesse os trabalhadores, mas também fortalecesse a intervenção do Estado na economia e na sociedade, alinhando-se aos princípios do corporativismo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) teve como finalidade regulamentar as relações coletivas e individuais e unificar a legislação existente à época no Brasil. Sua promulgação foi feita pelo então Presidente da República do Brasil, Getúlio Vargas, no sentido de flexibilizar e organizar um conjunto de normas nas relações de trabalho.

Segundo Melo, Santos e Itália (2018):

Getúlio Vargas tomou o poder e fez das regras trabalhistas uma bandeira quando esteve no comando do país e construiu base que vigora até hoje, umas das primeiras medidas do governo ao assumir a presidência em 1930 foi a criação do Ministério do Trabalho, na qual acreditava-se que apenas a intervenção estatal poderia mediar o conflito de patrões e empregados, onde só o governo poderia arbitrar a disputa, mas o Ministério do trabalho implantou uma política que criava sindicatos oficiais, que na prática acabava com a pluralidade de instituições, que apenas um sindicato por categoria era permitido até a Reforma Trabalhista de 2017 (Melo; Santos; Itália, 2018, p.17).



Observa-se que o Presidente Getúlio Vargas fez das regras trabalhistas uma base construída que vigora até os dias atuais, mediando o conflito entre patrões e empregados, inclusive com política de criação de sindicatos por categorias, ou seja, a CLT foi elaborada com o objetivo principal de proteger os direitos dos trabalhadores e criar um equilíbrio nas relações de trabalho, garantindo condições mínimas de trabalho digno, como jornada de trabalho, salário mínimo, férias remuneradas, descanso semanal, entre outros direitos fundamentais. Além disso, a legislação também estabeleceu regras para a contratação, demissão, sindicalização e segurança no trabalho.

A CLT consolidou direitos trabalhistas já existentes, como o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o descanso semanal remunerado e as férias anuais. A institucionalização desses direitos representou um avanço significativo para a classe trabalhadora, que até então era marcada pela precariedade e pela informalidade nas relações

Do ponto de vista social, a CLT foi fundamental na promoção da justiça social e na redução das desigualdades no ambiente de trabalho. Ao estabelecer um conjunto mínimo de direitos e garantias aos trabalhadores, a CLT contribuiu para a dignificação do trabalho e para a construção de um sistema de maior proteção social. Essa abordagem é essencial para entender a CLT como um instrumento jurídico, e como uma ferramenta de política pública voltada para o bem-estar social (Nascimento, 2015).

A CLT também reforçou a representatividade dos trabalhadores, promovendo a sindicalização e regulamentando as negociações coletivas. Dessa forma, os sindicatos adquiriram maior legitimidade e poder de negociação, desempenhando um papel central na defesa dos interesses dos trabalhadores.

A abordagem jurídica da CLT envolve a análise de seus princípios, normas e interpretações ao longo das décadas. A CLT é composta por mais de novecentos artigos que abrangem uma ampla gama de aspectos das relações de trabalho, incluindo contratos, segurança e medicina do trabalho, organização sindical e justiça do trabalho (Delgado, 2018).

Os princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas são pilares fundamentais da CLT. O princípio da proteção visa garantir condições mínimas de trabalho e evitar abusos por parte dos empregadores, enquanto o princípio da indisponibilidade estabelece que certos direitos são irrenunciáveis pelos trabalhadores, mesmo que em benefício próprio (Delgado, 2018).



Ao longo dos anos, a CLT passou por diversas reformas e atualizações, refletindo as mudanças na economia e na sociedade brasileira. A Reforma Trabalhista de 2017, promovida pela Lei n.º 13.467, é um exemplo significativo de alteração na CLT, introduzindo mudanças substanciais, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do teletrabalho e a flexibilização de várias normas trabalhistas.

A Consolidação das Leis do Trabalho representa uma conquista histórica para os trabalhadores brasileiros, consolidando um conjunto de direitos que são fundamentais para a dignidade e a justiça no ambiente de trabalho. As abordagens histórica, social e jurídica são essenciais para compreender a CLT em sua totalidade, desde seu contexto de criação até as transformações que sofreu ao longo das décadas. A análise dessas dimensões revela a complexidade e a importância da CLT na construção de um sistema laboral mais justo e equilibrado no Brasil (Delgado, 2018).

Compreende-se, então, que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um marco legislativo que estabelece os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores no Brasil. Promulgada em 1943, representa um esforço significativo para regulamentar as relações trabalhistas em um momento da história brasileira, quando o país passava por profundas transformações econômicas e sociais.

De acordo com Melo, Santos e Itália (2018):

As regras trabalhistas foram sendo criadas aos poucos ao longo de toda a Era Vargas. Elas eram, às vezes, redundantes ou contraditórias. O presidente achou então que era hora de consolidá-las e para isso criou, em 1942, um grupo de trabalho; a CLT, a Lei nº 5.452, que entrou para a história como a consolidação das leis do trabalho, foi assinada em 1º de maio de 1943. Como parte da propaganda, a assinatura se deu no estádio de São Januário, na Zona Norte do Rio de Janeiro. O texto reunia normas já existentes, eliminava redundâncias e também introduzia novas regulamentações (Melo SANTOS; ITÁLIA, 2018, p.18).

As regras trabalhistas foram criadas ao longo dos anos de Era Vargas até que, em 1943, foi criada a Consolidação das leis do Trabalho – Lei 5452, entrando então, para a história na qual se reuniu todas as normas já existentes. Ao longo dos anos, a CLT passou por diversas alterações e atualizações para se adaptar às mudanças na sociedade e na economia brasileira. No entanto, algumas críticas têm sido levantadas em relação à rigidez da legislação, que pode dificultar a flexibilização das relações de trabalho e a competitividade das empresas.

Conforme defende Viana (2013) que a CLT é a maior de todas as leis trabalhistas constituídas anteriormente e posterior a ela. Considera como um símbolo, uma bandeira, que



através dela mostrou ao trabalhador que de fato podia ter seus direitos de cidadão e que o trabalho seria como uma ponte para o levar a condições sociais cada vez mais dignas. Se para o patrão a CLT é uma pedra no caminho, para o empregado é o caminho sem pedra.

Na mesma linha de pensamento, Cassar (2018) traz entendimento de que o intuito da CLT é o de conferir maior segurança aos trabalhadores, garantindo-lhes a aplicação de direitos trabalhistas, um caráter mais rígido do direito do trabalho.

Com mesma linha de pesquisa, Castro (2013) considera que a finalidade da CLT foi de trazer maiores seguranças ao trabalhador, juntando institutos que se encontravam dispersos, fortificando a relação entre patrão e empregado, conferindo-lhe direitos que começaram a ser aplicados.

Nos últimos anos, o Brasil tem passado por debates intensos sobre a reforma trabalhista, com o objetivo de modernizar a legislação e tornar o mercado de trabalho mais dinâmico e eficiente. Essas discussões têm levantado questões importantes sobre como conciliar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a necessidade de promover o crescimento econômico e a geração de empregos. A CLT é vista como uma legislação de caráter eminentemente rígido, entendida como uma forma de proteção ao trabalhador.

É oportuno apresentar, conforme quadro 1, uma linha do tempo dos 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho para melhor entendimento

**Quadro 1 – Linha do tempo dos 80 anos CLT**

<b>Ano</b>	<b>Descrição</b>
1943	Criação da CLT
1950	Novas leis (Lei 1.723/1952)
1960	Criação do FGTS
1970	Criação do direito às férias na CLT
1980	Promulgação da Constituição Federal de 1988
1990	Programa Seguro-Desemprego
2000	Lei do Estágio
2010	Reforma trabalhista
2020	Lei 14.020 – Programa Emergencial

**Fonte:** adaptado de Lima, 2023



O quadro 1 apresenta um breve histórico da evolução das principais mudanças trabalhistas década após décadas que refletiram e refletem nas transformações sociais. De acordo com Lima (2023), algumas delas já revogadas, superados ou complementadas por novas regras.

## **2 A TENDÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA**

### **2.1 A Lei 13.467/17**

Da Era Vargas à Era da Globalização, para alguns foi considerado que a CLT, por ter sido instituída em 1943, se encontrava com necessidade de reformulações e o período atual vivenciado envolve situações diferenciadas. Nesse sentido, com as modificações necessárias, surge o decreto de Lei 13.467 em 13 de julho de 2017, trazendo em seu bojo alterações que culminaram de um lado argumentos e de outro dúvidas para trabalhadores.

A reforma trabalhista brasileira, sancionada pela Lei 13.467 de 2017, representa uma mudança significativa nas relações de trabalho no Brasil. A proposta central da reforma foi modernizar a legislação trabalhista, tornando-a mais alinhada com as necessidades do mercado de trabalho contemporâneo. A seguir, discutimos as principais mudanças e suas implicações na perspectiva dessa legislação.

Uma das principais inovações da Lei 13.467 foi a flexibilização das relações de trabalho, em que permitiu que acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação em diversos aspectos, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, entre outros. Isso significa que empregadores e empregados têm maior liberdade para negociar condições de trabalho que atendam às suas necessidades específicas, promovendo uma adaptação mais dinâmica às realidades econômicas e produtivas.

Conforme enuncia Souza (2017):





O texto da Lei n. 13.467/2017 desafiou todos os ideais propostos pelo princípio da proteção, elemento norteador de todo o Direito do Trabalho. O princípio da proteção declara que o Direito do Trabalho, frente a sua estrutura interior, deve proteger a parte hipossuficiente na relação empregatícia, o trabalhador. Além disso, objetiva reduzir a desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos que compõem a relação de emprego (Souza, 2017, p.8).

Observa-se, pelas palavras acima enunciadas, que a Lei 13.467/17 trouxe desafios para o princípio da proteção declarado no Direito do Trabalho, com finalidade de reduzir a desigualdade socioeconômica.

A Reforma Trabalhista alterou o decreto-lei 5452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre outras leis como a Lei n° 6.019/1974, Lei n° 8.036/1990 e Lei n° 8.212/1991, com o intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho (Souza, 2017).

Vale ressaltar inicialmente, que os direitos trabalhistas buscam atender interesses dos trabalhadores, contudo, a Lei 13.467/17 trouxe tendências de incertezas colaborando para uma tendência de instabilidade jurídica na opinião de Heber (2017), mas por outro lado inspirou nova sistemática para fundamentar as decisões da Justiça do Trabalho.

Segundo Oliveira (2015):

Essa nova forma de fundamentar as decisões nas demandas trabalhistas ultrapassa a simples aplicação da norma jurídica. A obtenção de respostas adequadas à constituição requer da atividade jurídica um desempenho compatível com a normatividade constitucional e com a tradição jurídica consolidada no Estado Democrático de Direito [...] a essa valoração soma-se, especialmente o princípio da norma mais favorável, segundo o qual o operador do Direito do Trabalho deverá optar pela regra mais favorável ao trabalhador (Oliveira, 2015, p.67).

Observa-se que se espera para fundamentação das decisões de respostas adequadas e desempenho compatível, pois a tendência da Reforma Trabalhista é de permitir que sejam percorridos novos caminhos para as decisões e viabilização de conflitos entre empregados e empregadores.

Conforme defende Heber (2017) em relação à reforma trabalhista:

Adaptação e modernização das normas trabalhistas aos tempos atuais é necessária, mas sem perder de vista os irreparáveis prejuízos de reformas irresponsáveis, que só levam em conta aspectos econômicos em detrimento dos sociais e humanos. É preciso, pois, que se faça valer os princípios constitucionais fundamentais que asseguram o valor social do trabalho e a



dignidade da pessoa humana, não importando do lado que se esteja (Heber, 2017, p.2).

Note-se na afirmação anterior, que mesmo com a modernização das normas trabalhistas necessárias para a atualidade não se pode perder de vista prejuízos que podem ser causados com as mesmas e que deve ser levado em conta os aspectos econômicos, sociais e humanos para que o valor do trabalho faça valer.

Conceição e Conceição (2017) afirmam:

Alinhamo-nos entre aqueles que acreditam que é preciso atualizar as leis trabalhistas aos novos tempos deste século XXI, de novos processos organizacionais das empresas, tecnologias, hábitos culturais, modo de vida e anseios. Entretanto, entendemos que, em um país tão desigual como o Brasil, é condição indispensável que a nova legislação represente também avanços sociais – e que estes avanços sejam o resultado de pactos sociais civilizatórios acordados entre as partes organizadas de nossa sociedade (Conceição; Conceição, 2017, p.2).

Observa-se na afirmação a necessidade de atualização das leis trabalhistas para adequá-las às novas tendências do século atual, tecnologias, hábitos e modos de vida. Porém, os autores consideram estranho que: “[...] os empregadores, que são os beneficiários diretos da reforma, desconheçam as novas medidas” (Conceição; Conceição, 2017, p.2). Estranho é para os autores mencionados que a parte interessada, ou seja, os empregadores, que são beneficiários diretos da reforma trabalhista não conheçam os direitos nela assegurados.

Ainda segundo Conceição e Conceição (2017):

Os anos de 2016 e 2017, de reformas do Governo Temer, assemelham-se muito mais ao período pós 1964. Tanto em 2016/2017 quanto em 1964 o pacto das elites conservadoras traduziu-se em transformações rápidas das “regras do jogo” nas relações de trabalho. Assim, a nova legislação trabalhista aprovada em 2017 traz mudanças cujo impacto lembram as transformações trazidas pelos Governos militares da Revolução de 1964. Na década de sessenta, os governos ditatoriais, em um ambiente autoritário e com o apoio do empresariado, substituíram a estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Isto, combinado com a política de arrocho salarial, e a um conjunto de outras reformas executadas (fiscal, bancária, etc), possibilitou a constituição de um modelo de crescimento econômico fortemente excludente – que se refletiu na piora dos indicadores de desigualdade e exclusão, em que pese a expansão do emprego (Conceição; Conceição, 2017, p.2).

Observa-se pela opinião dos autores Conceição e Conceição (2017) que a Reforma Trabalhista aprovada em 2017 trouxe mudanças que impactaram, porém, lembram o pacto de



elites ocorrido nas relações de trabalho em 1964, transformações trazidas com a Revolução daquele ano de um regime ditatorial em que foi substituída a estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que acabaram por piorar os indicadores de desigualdade e exclusão social.

Há inúmeros artigos da reforma que indicam a clara intenção em se privilegiar a autonomia da vontade coletiva e individual em detrimento às normas estabelecidas pelo Estado. Pode-se afirmar que, de certo modo, a Reforma Trabalhista inverteu a hierarquia das normas, ainda que tenha deixado a Constituição Federal e os princípios do Direito do Trabalho no vértice da pirâmide. Os acordos coletivos prevalecem, de forma ampla, sobre a lei ordinária. Sob algumas condições, os acordos individuais também prevalecem sobre a lei. Além disso, o parágrafo 1º do artigo 611-A, inserido pela Reforma, prevê que a Justiça do Trabalho não poderá analisar o mérito. A Justiça pode apenas decidir sobre os requisitos formais, como a legitimidade das partes, a forma e a licitude do objeto do acordo

É possível observar que alguns dos artigos elencados na Lei 13.467/17 da reforma trabalhista privilegiam a autonomia da vontade individual e coletiva, mas, por outro lado, na Reforma houve inversão de hierarquia, prevalecendo os acordos coletivos de maneira ampla e o mérito não pode ser analisado pela justiça.

## **2.2 Tendências da Reforma no Direito do Trabalho**

O objetivo declarado da Lei é de modernizar as relações de trabalho e promover a geração de empregos. Entre os diversos pontos alterados pela reforma, destacam-se as modificações nos contratos de trabalho, jornada de trabalho, contribuição sindical e terceirização. Essas alterações suscitaram amplas discussões tanto no âmbito jurídico quanto no social e econômico, refletindo diferentes visões sobre o impacto dessas mudanças nos direitos dos trabalhadores e na competitividade das empresas.

Uma das principais alterações da reforma trabalhista foi a introdução de novas modalidades de contrato de trabalho, como o contrato de trabalho intermitente. Este tipo de contrato permite que o trabalhador seja remunerado por períodos de trabalhos esporádicos, atendendo à demanda das empresas por maior flexibilidade. Críticos argumentam que essa modalidade precariza as relações de trabalho, pois o trabalhador pode ficar sem garantia de um rendimento mínimo mensal. Por outro lado, defensores afirmam que o contrato



intermitente proporciona mais oportunidades de emprego formal para trabalhadores que antes atuavam na informalidade (Delgado, 2018).

Outra mudança significativa foi a maior valorização do negociado sobre o legislado, permitindo que acordos coletivos prevaleçam sobre a CLT em diversos aspectos, desde que respeitados os direitos mínimos assegurados pela Constituição. Isso confere maior autonomia às negociações entre empregadores e empregados, mas também levanta preocupações sobre a possibilidade de enfraquecimento das proteções trabalhistas em contextos de negociação assimétrica.

A reforma trabalhista trouxe em seu bojo, em relação à contratação de trabalho, alternativas de contratação por tempo indeterminado somado as outras flexibilizações já constantes na CLT. Também a possibilidade de negociação individual para a compensação de horas e a implementação do banco de horas sem a necessidade de acordo coletivo foram vistas como formas de desburocratizar as relações de trabalho, ainda que levantem críticas sobre o potencial desequilíbrio de poder nas negociações individuais (Delgado, 2018).

Segundo Vieira (2018):

O sistema de compensação de jornada de trabalho conhecido como "Banco de Horas", anteriormente autorizado somente via norma coletiva, passa a ser autorizado por acordo individual com o trabalhador, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses. Extinção do direito às horas "*in itinere*", assim consideradas aquelas que o trabalhador incorria no percurso entre sua residência e o local de trabalho, quando o empregador fornecia transporte até local de difícil acesso ou não servido por transporte público. As horas extras decorrentes da ausência de concessão de intervalo intrajornada, antes consideradas como pagamentos de natureza salarial, passam a ser expressamente tratadas como verba de natureza indenizatória, não refletindo no cálculo de outros direitos trabalhistas (Vieira, 2018, p.2).

Para o sistema de horas, o acordo passa a ser de forma individual e não mais coletiva com compensação em período máximo de 06 meses e as horas extras pagas a partir da nova reforma como verba de natureza indenizatória.

De acordo com Vieira (2018) a respeito de jornada de trabalho e períodos de realização de atividades:

Paralelamente, o tempo de intervalo intrajornada poderá ser alvo de negociação coletiva desde que respeitado o período mínimo de 30 minutos; Os períodos em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para realização de atividades particulares, assim como alimentação, descanso, lazer, estudo, relacionamento pessoal, troca de uniforme quando não houver a obrigatoriedade de realizar a troca dentro da empresa, entre outros, passam a ser expressamente considerados como tempo em que o



empregado não está à disposição do empregador, não sendo devido o pagamento de horas extras pelo período correspondente caso ocorra fora da jornada. Possibilidade de se pactuar o sistema de jornada de trabalho 12x36 por acordo individual (anteriormente tal estrutura somente poderia ser implementada por norma coletiva), desde que observados ou indenizados os períodos de intervalo para repouso e alimentação. O trabalho em regime de tempo parcial - antes definido como aquele cuja duração não excedia a 25 horas semanais -, passa a ser considerado como aquele que não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais; Extinção do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de trabalho em horas extraordinárias (Vieira, 2018, p.2).

Conforme a nova legislação em vigor de Reforma Trabalhista, o período de permanência do empregado nas dependências da empresa em atividade particular, que se refere a almoço, lazer, troca de uniforme, entre outras atividades alheias ao trabalho é considerado como tempo não dispendido para o trabalho, não se encontra à disposição da empresa e, portanto não tem remuneração referente, ou seja, não receberá por isso as horas correspondentes. Extinguido está também, o direito ao intervalo de 15 minutos antes da prestação de serviços.

#### Quanto ao trabalho intermitente

Instituição do contrato de trabalho intermitente, assim considerado aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade determinada em horas, dias ou meses, excetuada a aplicação aos aeronautas (VIEIRA, 2018, p.2).

Este trabalho se refere ao contrato em que a subordinação não é de maneira contínua, podendo ocorrer alternância de período em relação à prestação de serviços.

Quanto à rescisão de contrato de trabalho a Reforma trouxe a possibilidade da rescisão por meio do mútuo acordo, no qual é previsto o pagamento de aviso prévio e a multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS), porém com montante reduzido com possibilidade do empregado movimentar 80% do valor depositado no FGTS. Ocorreu alteração também em relação ao prazo de pagamento de verba rescisória quando se tratar de aviso prévio trabalhado (Vieira, 2018).

Por outro lado, houve a extinção da homologação da rescisão de contrato, não havendo mais a obrigatoriedade do empregado com negociação prévia com Sindicatos.

De acordo com Vieira (2018):



Regulamentação de Planos de Demissão Voluntária (PDV) e dos Planos de Demissão Incentivada (PDI), conferindo quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia quando implementados via acordo coletivo de trabalho (VIEIRA, 2018, p.2).

Fica regulamentado, portanto, o PDV e PDI com quitação plena de direitos também de forma irrevogável.

Dentre os pontos modificados nas relações trabalhistas pela Reforma Trabalhista, em seus diversos aspectos alterados, está a jornada de trabalho.

Segundo CHC (2018):

Essa foi uma das principais mudanças feitas pela Reforma Trabalhista. Ao ser aprovado, o texto da lei permitia que a jornada 12x36 — 12 horas de trabalho seguidas com 36 horas ininterruptas de descanso — fosse fixada por acordo individual entre a empresa e o trabalhador. Antes, isso só era possível em casos específicos previstos em lei ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Entretanto, por ser considerada uma mudança polêmica, no dia 14 de novembro de 2017 foi editada a medida provisória nº 808, alterando essa disposição. Pelo novo texto, após a MP nº 808, a jornada 12x36 só poderia ser feita mediante acordo individual de trabalho para os profissionais da área da saúde. Nos demais casos, continuaria sendo necessária a previsão legal ou por norma coletiva de trabalho. Contudo, atualmente esse assunto é alvo de outra grande controvérsia: a vigência da MP 808/2017 terminou em 23 de abril de 2018 e, portanto, as alterações feitas no texto da reforma deixaram de valer, criando um cenário de insegurança jurídica (CHC, 2018, p.2).

Com as mudanças estabelecidas na nova legislação da reforma trabalhista, uma das principais é a jornada de trabalho. Uma mudança polêmica, 12 horas de trabalho seguidas e 36 ininterruptas de descanso, mas com a vigência terminada da MP 808/2017 em que a jornada 12x36 só acontecia mediante acordo coletivo, fica um cenário de insegurança a respeito.

A reforma flexibilizou a jornada de trabalho, permitindo a adoção de jornadas 12x36, banco de horas e o fracionamento das férias. O regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso foi uma das medidas mais discutidas, pois, apesar de ser comum em algumas categorias antes da reforma, passou a ser permitido em qualquer setor mediante acordo individual escrito.

O quadro 2 a seguir apresenta um demonstrativo das decorrentes da Reforma Trabalhista e a Medida provisória 808/17 com relação a jornada de trabalho.

## **Quadro 2 – Demonstrativo da Jornada de Trabalho**



<b>JORNADA DE TRABALHO 12 X 36</b>		
<b>Lei no Tempo</b>	<b>Formas de Contrato Permitido</b>	<b>Embasamento Legal</b>
Antes da Reforma Trabalhista (até o dia 10/11/2017)	Somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.	Súmula 444 do TST
Entre os dias 11/11/2017 a 13/11/2017	Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; e Mediante contrato individual entre as partes	Lei 13.467/2017
Entre os dias 14/11/2017 a 22/04/2018	Somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.	Medida Provisória 808/2017
A partir de 23/04/2018	Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; e Mediante contrato individual entre as partes.	Lei 13.467/2017

**Fonte:** Guia Trabalhista, 2023.

Essa flexibilização é para atender tanto às necessidades dos empregadores quanto dos empregados que preferem horários mais concentrados, mas há preocupação com os efeitos dessa jornada na saúde e segurança dos trabalhadores.

Segundo Pantaleão (2018, p.2), “a escala de trabalho 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) vem sendo utilizada há um bom tempo, e só era permitida ser contratada, quando prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Não havia lei específica disciplinando a matéria.

Uma das mudanças mais controversas da reforma foi a transformação da contribuição sindical de obrigatória para facultativa. Antes da reforma, todos os trabalhadores tinham o valor de um dia de trabalho descontado anualmente para o sindicato, independentemente de serem associados. Com a reforma, esse desconto só pode ser feito com a autorização expressa do trabalhador.

Os defensores dessa medida, entre os quais Nascimento (2015); Pantaleão (2018) argumentam que a contribuição voluntária promove a liberdade e a autonomia dos trabalhadores, enquanto críticos apontam que a medida enfraquece os sindicatos, diminuindo sua capacidade de negociação e representação dos interesses dos trabalhadores. A queda significativa nas receitas sindicais após a reforma evidenciou essa preocupação, levando a



debates sobre a sustentabilidade e a relevância das entidades sindicais no novo cenário trabalhista.

A contribuição sindical foi um ponto polêmico da reforma, porque antes da lei 13.467/2017 o desconto em folha de pagamento do trabalhador era obrigatório e, segundo Pantaleão (2018):

Antes da Reforma Trabalhista, o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento (1 dia de salário) pela empresa era obrigatório para todos os empregados no mês de março de cada ano, sindicalizados ou não, sem direito a oposição e ponto final. Feito o desconto, a empresa recolhia o valor total para o respectivo sindicato da categoria. A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou o art. 582 da CLT condicionando este desconto a uma autorização prévia e expressa do empregado (Pantaleão, 2018, p.2).

Condicionou-se, portanto o desconto da contribuição sindical a autorização prévia e expressa do empregado: “Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos”. (Nova Redação dada pela Lei 13.467/2017). (Pantaleão, 2018, p.2).

Nota-se a redação do art. 582 da nova redação da Lei 13.467/17, a nova Reforma Trabalhista em que determina ao empregador o desconto da contribuição sindical do trabalhador somente com autorização prévia de seu recolhimento.

A reforma também regulamentou a terceirização, permitindo que as empresas terceirizem qualquer atividade, inclusive a atividade-fim, ao contrário do que previa o entendimento anterior do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa mudança foi justificada pela necessidade de aumentar a competitividade e a eficiência das empresas, além de proporcionar maior flexibilidade na gestão dos recursos humanos.

Entretanto, a ampliação da terceirização gerou preocupações sobre a precarização das condições de trabalho, uma vez que trabalhadores terceirizados frequentemente recebem salários menores e têm menos benefícios em comparação aos empregados diretos. Além disso, há receios sobre a continuidade dos vínculos empregatícios e a garantia de direitos trabalhistas em empresas que fazem uso intensivo de mão de obra terceirizada.

Sabe-se que a terceirização envolve relação trilateral que envolve, empregado, empresa e o prestador de serviços. A Reforma Trabalhista alterou a CLT com relação a terceirização.





Tocantins (2018) afirma que:

Práticas como a terceirização desenfreada contribuem imensamente para não concretização de direitos trabalhistas, pois ao transferir responsabilidades empregatícias às empresas interpostas, inúmeras vezes, visa eximir-se das responsabilidades advindas do contrato de trabalho, que se utilizado como forma de reduzir custos na produção, novamente configura em concorrência desleal (Tocantins, 2018, p.2).

Para o autor Tocantins (2018) a terceirização exime as responsabilidades que vem do contrato de trabalho e considera uma maneira de reduzir custos.

A busca pela melhor efetivação dos direitos sociais ainda se mostra como a melhor direção a ser buscada, com a finalidade de criar uma melhor relação entre empresa e empregadores e empregados, em prol do crescimento conjunto, nesta ótica o trabalhador se tornaria parceiro do empregador ou tomador de serviço, como é o caso nas terceirizações (Tocantins, 2018, p.2).

Acredita Tocantins (2018) que a criação de uma melhor opção para melhora na relação de empresa e empregado é que se tornem parceiros e isso é a terceirização.

Vieira (2018) afirma:

Previsão expressa quanto à possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal da empresa; Assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem prestados no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições oferecidas aos empregados da tomadora em relação à alimentação quando oferecida em refeitório; serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento; condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho. Com o advento da reforma trabalhista, surgiram vários questionamentos no que pese a imediata aplicação nos processos in curso na justiça do trabalho (VIEIRA, 2018, p.2).

De acordo com Vieira (2018) alguns questionamentos surgiram quanto a aplicação no processo de justiça do trabalho a possibilidade de terceirização em relação à sua aplicação.

### **2.3 A Reforma e os Motivos do seu Viés Liberal**

A Reforma Trabalhista representou uma tentativa de alinhar a legislação trabalhista brasileira com as demandas do mercado globalizado e as novas formas de trabalho emergentes. Com um viés claramente liberal, a reforma buscou flexibilizar e desburocratizar as relações de trabalho, promovendo uma maior autonomia para negociações entre empregadores e empregados. Apesar das críticas e controvérsias que gerou, suas mudanças



foram justificadas pela necessidade de modernização e aumento da competitividade econômica do país.

As discussões e debates que dividem opiniões acerca de uma reforma trabalhista que, “supostamente traria as necessárias condições para se retomar o crescimento econômico e promover o desenvolvimento do país, suscita alguns questionamentos de ordem político-econômico-social”, principalmente em um país que ostenta elevados níveis de desigualdade (Leite, 2019, p.2).

O viés liberal da reforma se manifesta na busca por maior flexibilização e autonomia nas relações de trabalho, características centrais das políticas econômicas liberais. Os motivos para esse viés podem ser resumidos em alguns pontos principais tais a flexibilização das leis trabalhistas que foi vista como um meio de tornar o Brasil mais atrativo para investimentos estrangeiros. Com um mercado de trabalho mais dinâmico e menos oneroso, esperava-se que empresas internacionais se interessassem mais pelo país, fomentando o crescimento econômico.

De acordo com Martins, Feres e Beluzzi (2017), a Reforma Trabalhista se apresenta com viés claramente flexibilizador e precarizante das relações de trabalho. Para os autores a lei corrompe com a proteção social dos trabalhadores brasileiros, alterando mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, uma conquista atingida a partir de 1943, e ampliada pela Constituição da República de 1988. Vê-se a reforma, na qual tanto o Direito como a Justiça do Trabalho são tidos “como obstáculos ao desenvolvimento econômico do país e à geração de emprego e renda. Contudo, sob o argumento da modernização da legislação do trabalho, desconstruindo o Direito do Trabalho” (Martins, Feres e Beluzzi, 2017, p.4), Desse modo são promovidas a precarização e a destruição do arcabouço legal da proteção social.

O entendimento de Melek (2017) é de que reforma trabalhista vai muito além do que alterar uma lei consolidada na década de 40, tendo em vista que altera a cultura e o modo de pensar, podendo, então, ser considerada a representação de uma revolução e um choque cultural partindo de uma nova norma. Para o autor, não se trata apenas de reformular a legislação trabalhista, mas de trazer privilégios para aqueles que atuam de boa-fé, não tentando cercear os que usam de má-fé.

Jacinto (2021) menciona que a maneira como a reforma foi executada, com caráter fortemente liberal, recebeu fortes críticas por diversos setores da sociedade entre juristas,



Ministério Público, sindicatos e acadêmicos de direito que a chamaram de “relativização” dos direitos trabalhistas, que priorizou a liberdade de decisão entre empregado e empregador. Entre os argumentos utilizados pelos defensores da reforma trabalhista está a obsolescência da antiga CLT que entrou em vigor no ano de 1943. O autor acrescenta que os argumentos também eram de que a CLT se encontrava desatualizada e despreparada para reger as relações trabalhistas da atualidade. As normas requeriam ser revisadas e se adaptarem à realidade contemporânea.

A suposta obsolescência da Consolidação das Leis Trabalhistas não é considerada motivo para explicar o caráter liberal e relativizador de direitos promovidos pela reforma ocorrida em 2017. (Jacinto, 2017). Outro viés é a rigidez das leis trabalhistas, frequentemente apontada como um dos fatores que elevavam o custo do trabalho no Brasil. A reforma procurou reduzir esse custo ao flexibilizar normas, possibilitando a negociação direta entre empregadores e empregados e diminuindo encargos como a contribuição sindical obrigatória.

Outro motivo que pode ser mencionado é o avanço da tecnologia e a globalização, que criaram novas formas de trabalho que não se encaixavam nas antigas regras da CLT. O teletrabalho, o trabalho intermitente e outras modalidades de emprego exigiam um arcabouço legal mais flexível, capaz de lidar com a realidade contemporânea do mercado de trabalho. Mas esse argumento acrescido de que a reforma faria com que o desemprego no Brasil diminuísse e a economia alavancaria é notadamente interesses de caráter liberal dos defensores da reforma (Jacinto, 2017). Dessa forma, compreende-se que a reforma visou simplificar as relações trabalhistas, reduzindo a interferência estatal e a burocracia envolvida. Menos regulamentação e maior liberdade contratual, como o caminho para tornar as relações de trabalho mais eficientes e produtivas.

### **3 PRINCIPAIS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA**

#### **3.1 As Mudanças Trazidas pela Reforma em Relação ao de Desemprego**

A Reforma Trabalhista de 2017, formalizada pela Lei nº 13.467/2017, introduziu profundas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, como já dito em capítulos anteriores. Nesta parte do estudo, dois aspectos são fundamentais de serem abordados, o de desemprego e o número de processos trabalhistas ajuizados.

Os efeitos da reforma trabalhista no de desemprego ainda são objeto de debate acadêmico e empírico. Estudos indicam que, no curto prazo, houve uma redução na formalização de empregos e um aumento no trabalho informal, devido à transição e adaptação



às novas normas. A longo prazo, porém, as expectativas são de maior formalização e redução do desemprego estrutural, à medida que empregadores e trabalhadores se ajustem ao novo marco regulatório.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve uma leve redução no de desemprego no primeiro ano após a reforma, mas esse efeito foi acompanhado por um aumento na informalidade. A análise de longo prazo e a continuidade das políticas de incentivo ao emprego serão cruciais para avaliar o sucesso pleno das mudanças implementadas.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego caiu de 12,7% em 2017 para 11,6% em 2018, logo após a implementação da reforma. No entanto, essa queda foi acompanhada por um aumento na informalidade, que passou de 34,6% para 36,3% no mesmo período. Esse fenômeno pode ser atribuído à maior facilidade de contratação e demissão proporcionada pelas novas modalidades contratuais.

Pesquisas como as realizadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) indicam que a flexibilização das leis trabalhistas pode ter um impacto positivo no longo prazo, mas o efeito imediato é um aumento na precarização do trabalho. A criação de empregos formais ainda é um desafio, especialmente em um contexto econômico instável.

Em casos como o Recurso Ordinário em Ação Rescisória nº 0001100-24.2018.5.02.0000, o TST reafirmou que as novas modalidades contratuais devem respeitar os direitos básicos dos trabalhadores, mas reconheceu a validade de acordos individuais e coletivos que flexibilizam a jornada e as condições de trabalho. Essa jurisprudência é crucial para garantir que a reforma não seja utilizada para desrespeitar direitos fundamentais, ao mesmo tempo em que oferece maior flexibilidade ao mercado de trabalho.

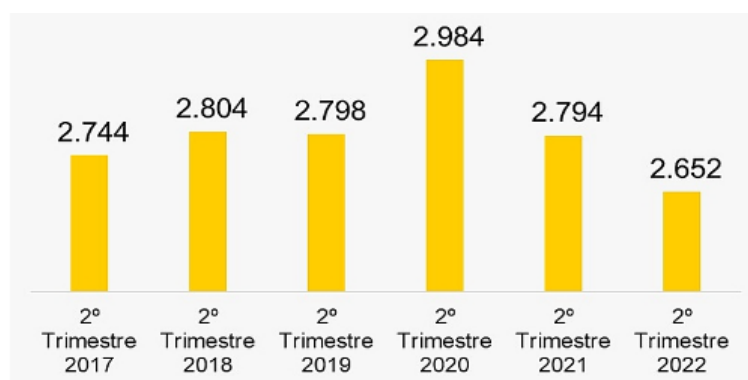
O contexto da reforma trabalhista é de modernizar as relações de trabalho, aumentar a flexibilidade e, em última análise, impulsionar a criação de empregos. Entre as principais alterações, destaca-se a maior autonomia para acordos coletivos prevalecerem sobre a legislação, flexibilização das jornadas, como o trabalho intermitente e o teletrabalho. Além da ampliação da possibilidade de terceirização para atividades-fim, fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e o impacto no desemprego (Pinto e Silva, 2017; Cassar, 2017; Pastore, 2018; Delgado, 2020).



Alguns doutrinadores e defensores da reforma argumentaram que a maior flexibilidade nas relações de trabalho fomentaria a criação de empregos, reduzindo o de desemprego. No entanto, a análise dos dados revela um cenário complexo. No que se refere a curto prazo, inicialmente não houve uma redução significativa do desemprego. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) indicam que o desemprego permaneceu em níveis elevados nos anos seguintes à reforma. A recessão econômica que precedeu a reforma e a lenta recuperação econômica são fatores que também influenciaram esses s.

A figura 1 traz o gráfico com a representação dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) que demonstram as consequências da reforma para o trabalhador.

**Gráfico 1 – Rendimento médio do trabalhador**



**Fonte:** IBGE. Elaboração Dieese, 2023.

O gráfico 1 traz a representação dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) do segundo trimestre do ano de 2017, antes da Reforma Trabalhista com demonstrações das consequências para o trabalhador. Observa-se que o trabalhador no Brasil tinha uma média de recebimento de R\$ 2.744 em comparação com o ano de 2022 o recebimento demonstrado no gráfico é de 2.652 no 2º trimestre do ano, ou seja, cinco anos após a reforma.

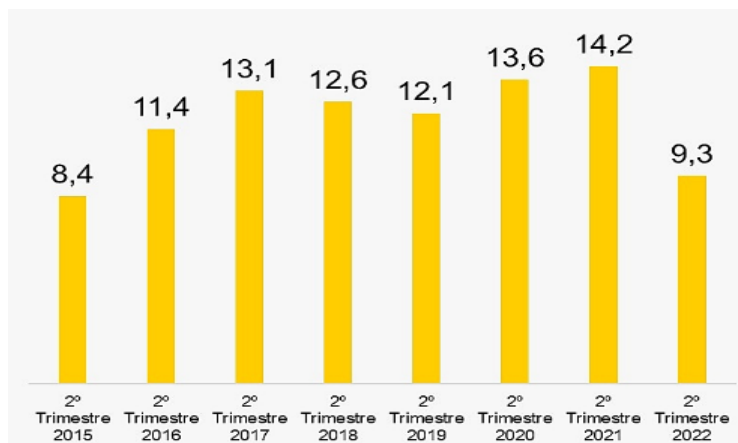
Segundo Konchinski (2022, p.3), a taxa de desemprego também teve uma queda nesses últimos anos após a reforma trabalhista, porém com registros acima dos dez anos, mas também é algo positivo para o trabalhador pelo ponto de vista do autor, mesmo porque muitos dos trabalhadores foram levados para a informalidade e, segundo os dados do IBGE (2022)



estão na informalidade cerca de 39% dos trabalhadores brasileiros, ou seja, “um contingente maior do que trabalhadores do setor privado”.

O gráfico 2 demonstra a taxa de desemprego para melhor entendimento:

**Gráfico 2 – Taxa de desemprego**



Fonte: IBGE. Elaboração Dieese, 2023

Alguns estudos sugerem que a reforma pode ter gerado empregos em modalidades mais precárias, como o trabalho intermitente, sem impactar substancialmente o desemprego formal. Assim, embora possa haver um aumento no número de contratos de trabalho, a qualidade e a estabilidade desses empregos são questionáveis.

No primeiro trimestre de 2024, os dados apontados pelo IBGE (2024) estão representados no quadro 3, onde demonstra quantidade de desempregados, taxa de desemprego, desalentados e taxa de subutilização:

**Quadro 3 – Quantidade de desempregados, taxa de desemprego, desalentados e taxa de subutilização**

<b>Desempregados</b> (desocupados) <b>8,6 milhões</b> 1º trimestre 2024	<b>Taxa de desemprego</b> (desocupação) <b>7,9%</b> 1º trimestre 2024	<b>Desalentados</b> <b>3,6 milhões</b> 1º trimestre 2024	<b>Taxa de subutilização</b> <b>17,9%</b> 1º trimestre 2024
--	--	--	---

Fonte: IBGE, 2024.



Vale ressaltar que o mercado de trabalho brasileiro é objeto de análise constante devido à sua importância econômica e social. Em 2024, os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024) apresentam um panorama detalhado sobre desemprego, desalentados e subutilização da força de trabalho.

O número de desempregados no Brasil representados no quadro anterior e, conforme os dados do IBGE do primeiro trimestre de 2024, reflete a população ativa que, apesar de estar em busca de emprego, não conseguiu se inserir no mercado de trabalho. A taxa de desemprego, que é a proporção de desempregados em relação à força de trabalho total, apresenta uma métrica crucial para a avaliação do desempenho econômico do país.

Em 2024, o Brasil registrou uma taxa de desemprego de 7,9%, e esse indicador reflete fatores econômicos como crescimento econômico, políticas públicas de incentivo ao emprego e crises econômicas globais e locais.

Os desalentados são indivíduos que desistiram de procurar trabalho devido à falta de esperança em encontrar uma oportunidade. Esse grupo é significativo pois representa uma forma de subutilização da força de trabalho que não é capturada diretamente pela taxa de desemprego.

O número de desalentados no Brasil foi de 3,6 milhões de pessoas. Este número é preocupante pois evidencia a falta de confiança na economia e nas oportunidades de emprego. A análise desse dado é crucial para entender a magnitude do desânimo e suas implicações sociais e econômicas.

A taxa de subutilização da força de trabalho é um indicador mais abrangente que inclui, além dos desempregados, os subocupados por insuficiência de horas e a força de trabalho potencial, que compreende os desalentados e outros que gostariam de trabalhar, mas não procuram emprego por motivos diversos.

A taxa de subutilização no Brasil foi de 17,9%, mostrando uma perspectiva mais ampla sobre a precariedade no mercado de trabalho. Este indicador revela não apenas a ausência de emprego, mas também a qualidade e adequação das ocupações disponíveis.

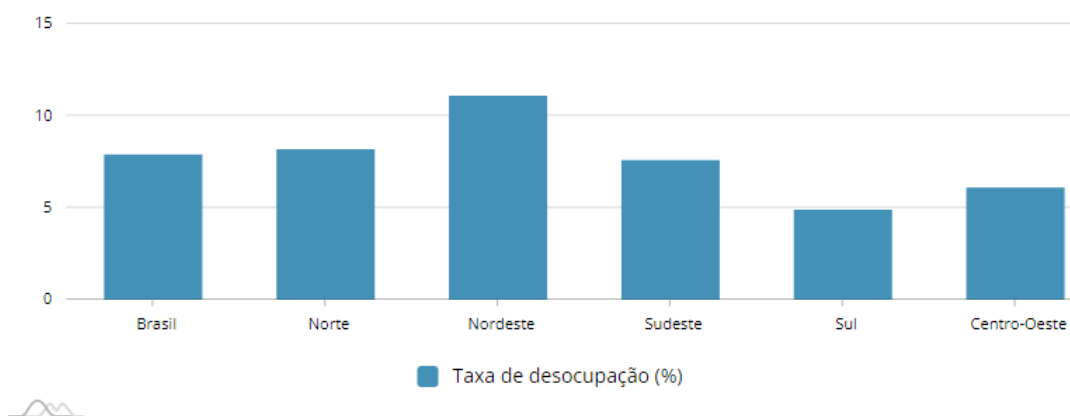
Desse modo, os dados de 2024 do IBGE sobre desemprego, desalentados e taxa de subutilização oferecem um quadro detalhado das dificuldades enfrentadas pelo mercado de trabalho brasileiro. A alta taxa de desemprego, combinada com um número significativo de desalentados e uma elevada taxa de subutilização, aponta para desafios estruturais que precisam ser abordados por políticas públicas eficazes. Medidas que incentivem a criação de



empregos de qualidade e o fortalecimento da economia são essenciais para melhorar a situação e oferecer perspectivas melhores para a população ativa do Brasil.

Torna-se interessante destacar a taxa de desemprego pós-reforma trabalhista por regiões brasileiras divulgadas pelo IBGE (2024) com base no PNAD, considerando o primeiro trimestre de 2024, apresentado no gráfico 3:

**Gráfico 3** - Taxa de Desemprego no Brasil e nas Grandes Regiões, 1º trimestre 2024



**Fonte** IBGE, 2024

Observa-se pelo gráfico apresentado que a taxa de desemprego no Brasil, após a reforma trabalhista, considerando o primeiro trimestre do ano de 2024 encerrado em março, demonstra que a região nordeste teve maior expressividade, seguida da região norte, sudeste e Centro-oeste, diferente da região sul que apresentou a menor taxa.

Se considerar os anos antes e após a reforma trabalhista é possível traçar a trajetória entre 2012 e o primeiro trimestre de 2024 representada pelo gráfico 4:

**Gráfico 4** – Trajetória da taxa de desemprego no período antes e após a reforma de 2017 (2012 a 2024)





Fonte: Ferrari, 2024.

De acordo com Ferrari (2024), em relação a gráfico 5, que demonstra a taxa de desemprego no período compreendido entre 2012 e 2024, antes e após a reforma, que no trimestre de 2024, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), sobe no primeiro trimestre em relação ao ano anterior. O que explica é o fim do emprego temporário de fim de ano.

### 3.1.1 Impactos nos Processos Ajuizados

Um dos objetivos explícitos da reforma era reduzir o número de processos trabalhistas. As mudanças legislativas incluíram medidas para desestimular o litígio, tais como imposição de custas processuais ao trabalhador em caso de sucumbência, honorários de sucumbência, ou seja, introdução dos honorários advocatícios de sucumbência, limitações de pedidos, pelo maior rigor na fundamentação dos pedidos para evitar ações infundadas.

Os dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) indicam que, após a reforma, houve uma queda significativa no número de processos ajuizados. Em 2018, o número de novas ações trabalhistas caiu cerca de 36% em comparação a 2017. Esse decréscimo pode ser atribuído a diversos fatores, como por exemplo, as novas regras tornaram o litígio mais oneroso e arriscado para o trabalhador, também a insegurança quanto à interpretação das



novas normas também pode ter desmotivado a propositura de novas ações. Isso demonstra os efeitos complexos sobre o mercado de trabalho brasileiro e o sistema judiciário trabalhista. Enquanto a promessa de redução do desemprego ainda é debatida, com indicadores de criação de empregos sendo mistos e questionáveis quanto à qualidade, o impacto sobre os processos trabalhistas foi mais imediato e visível, com uma redução significativa no número de ações ajuizadas (Conselho Nacional de Justiça, 2020).

Este cenário evidencia que a reforma trouxe maior flexibilidade e desestimulou litígios trabalhistas, mas a melhoria efetiva nas condições de emprego e redução do desemprego ainda dependem de outros fatores econômicos e sociais. Estudos futuros e uma análise contínua dos dados são essenciais para avaliar o verdadeiro alcance e eficácia das mudanças introduzidas pela reforma.

Alguns doutrinadores e estudiosos de direito, entre os quais Pinto Silva (2017), que argumenta que a reforma trouxe avanços e desafios importantes em termos de modernização e flexibilização das relações de trabalho, mas também levanta preocupações sobre a precarização das condições de trabalho. Segundo ele a reforma permitiu uma maior adaptação das normas trabalhistas às necessidades específicas de empregadores e empregados, especialmente em setores que demandam maior flexibilidade. A possibilidade de precarização das relações de trabalho e a redução de direitos dos trabalhadores são questões que precisam ser monitoradas para garantir que a flexibilização não resulte em exploração.

A juíza do trabalho Cassar (2017), destaca a preocupação com a precarização e a proteção insuficiente dos trabalhadores. A autora argumenta que a reforma, ao priorizar a flexibilização, pode enfraquecer a segurança jurídica e os direitos trabalhistas fundamentais. O entendimento da autora é de impactos nos direitos dos trabalhadores, com a redução das garantias trabalhistas podendo levar a um aumento da informalidade e da precarização das condições de trabalho. Para a juíza a imposição de custas processuais e honorários de sucumbência pode desestimular os trabalhadores a buscarem a justiça, resultando em uma possível privação do direito de acesso ao Judiciário.

Delgado (2020), Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e professor de Direito do Trabalho, adota uma visão crítica sobre a reforma. Ele ressalta que, embora haja aspectos positivos na tentativa de modernização, a reforma foi implementada de forma rápida e sem a devida discussão social, o que pode ter comprometido sua eficácia e justiça. Para Delgado o impacto maior no judiciário é que a redução do número de processos ajuizados



pode não refletir uma melhoria nas relações de trabalho, mas sim uma inibição do acesso dos trabalhadores à justiça.

Na afirmação do especialista em relações do trabalho Pastore (2020), a flexibilização é essencial para a competitividade das empresas e a criação de empregos, especialmente em um cenário econômico globalizado. A reforma pode facilitar a contratação de trabalhadores, especialmente em modalidades mais flexíveis, adaptadas às necessidades contemporâneas do mercado.

Em um comparativo de antes e depois da reforma trabalhista é possível destacar que, antes da reforma, o Brasil enfrentava uma grave crise econômica, com um alto de desemprego. Segundo dados do IBGE (2023) a taxa de desemprego no Brasil chegou a 13,7% no primeiro trimestre de 2017, refletindo a profunda recessão que afetava o país. Após a Reforma, que entrou em vigor em novembro de 2017, a promessa era de reduzir o desemprego através da flexibilização das relações de trabalho. No entanto, os resultados iniciais não mostraram uma melhoria imediata. Dados do IBGE (2023) indicam que a taxa de desemprego se manteve elevada nos anos seguintes:

Numa análise com Base no Censo do IBGE (2023), a Reforma Trabalhista de 2017, implementada pela Lei nº 13.467/2017 representou uma das maiores mudanças na legislação trabalhista brasileira nas últimas décadas. A análise do impacto dessa reforma no de desemprego e no número de processos trabalhistas ajuizados, com base em dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), estão representados no quadro 4:

#### **Quadro 4 – Índice de desemprego**

<b>Ano</b>	<b>Índice de desemprego</b>
2018	A taxa de desemprego foi de 12,3% no primeiro trimestre, mostrando uma ligeira queda, mas ainda refletindo altos níveis de desocupação.
2019	2019: A taxa caiu para 12,0% no primeiro trimestre, indicando uma tendência de leve melhora, mas ainda distante de níveis considerados baixos.
2020	Com a pandemia da COVID-19, a taxa de desemprego aumentou novamente, atingindo 13,9% no último trimestre.



**Fonte:** IBGE, 2023.

O que pode ser percebido é que os dados apresentados sugerem que, embora a reforma tenha introduzido maior flexibilidade no mercado de trabalho, outros fatores econômicos e sociais, como a recessão anterior e a crise pandêmica, tiveram um papel significativo na manutenção de altos índices de desemprego.

Com relação aos processos trabalhistas ajuizados, é interessante destacar num contexto de antes da reforma, que o Brasil historicamente possui um alto volume de processos trabalhistas. Em 2016, foram ajuizadas cerca de 3 milhões de novas ações trabalhistas, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020).

Após a Reforma Trabalhista foram diversas as medidas para desestimular o litígio trabalhista, como a imposição de custas processuais e honorários de sucumbência. Os efeitos dessas mudanças foram imediatamente perceptíveis:

#### **Quadro 5 – Processos Trabalhistas Ajuizados**

<b>Ano</b>	<b>Processos Trabalhistas ajuizados</b>
2018	Houve uma redução de aproximadamente 36% no número de novas ações trabalhistas, com 1,9 milhão de processos ajuizados.
2019	O número de ações continuou a cair, com cerca de 1,8 milhão de processos.
2020	A tendência de queda persistiu, com 1,5 milhão de novas ações trabalhistas.

**Fonte:** TST, 2020.

Essa redução pode ser atribuída ao aumento dos custos processuais e à maior incerteza jurídica para os trabalhadores, desestimulando o ajuizamento de novas ações. Houve uma queda notável no número de novas ações trabalhistas, refletindo as mudanças introduzidas pela reforma, que aumentaram os custos e riscos associados ao litígio.

### **3.1.2 Pagamento dos Honorários de Sucumbência: Parte Perdedora x Parte Vencedora dos Processos Trabalhistas Ajuizados**



A Reforma Trabalhista de 2017, sancionada pela Lei nº 13.467, introduziu diversas mudanças significativas, entre as várias inovações, uma das mais impactantes foi a introdução dos honorários de sucumbência no âmbito das ações trabalhistas.

Importante destacar que os honorários de sucumbência são valores que a parte perdedora do processo deve pagar aos advogados da parte vencedora. Antes da reforma, não havia previsão expressa para o pagamento desses honorários em ações trabalhistas, o que fazia com que os custos do processo fossem menos desestimulados para a parte que decidisse ajuizar uma demanda. Com a nova legislação, a sucumbência foi incorporada ao direito processual trabalhista, o que significa que, ao final do processo, a parte vencida deve arcar com os honorários advocatícios da parte vencedora, conforme determina o artigo 791-A da CLT (Delgado, 2019; Barros, 2019).

Essa mudança visa alinhar a justiça trabalhista aos princípios aplicados em outras esferas do direito brasileiro, promovendo maior responsabilidade e ponderação das partes ao ajuizar ações. A expectativa era de que essa medida reduzisse o número de demandas infundadas, uma vez que o risco financeiro de sucumbir em uma ação e ter que pagar os honorários do advogado da parte contrária serviria como um fator de dissuasão.

De acordo com Delgado (2019), ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), desde a implementação da reforma, os anuários de processos trabalhistas ajuizados indicam uma mudança significativa na dinâmica das ações. De acordo com dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e outros órgãos judiciais, houve uma redução considerável no número de novos processos trabalhistas imediatamente após a entrada em vigor da reforma. Segundo o doutrinador, em 2018, por exemplo, observou-se uma queda de aproximadamente 36% no número de ações trabalhistas em comparação com o ano anterior.

Essa diminuição pode ser atribuída, em parte, ao receio das partes de serem condenadas ao pagamento dos honorários de sucumbência. Antes da reforma, era comum que trabalhadores ajuizassem ações com pedidos extensivos e, muitas vezes, com pouca probabilidade de sucesso. Com a nova legislação, o risco financeiro se tornou um fator crucial na decisão de litigar (Delgado, 2019).

Delgado (2019), Barros (2019) e Feliciano (2019) mencionam que advogados e especialistas argumentam que a medida pode desestimular trabalhadores a buscarem seus direitos, especialmente aqueles com menor poder aquisitivo, que podem temer a imposição dos honorários em caso de perda. Isso pode criar um desequilíbrio de acesso à justiça,



beneficiando empregadores e partes com maior capacidade financeira de assumirem os riscos do processo. Há questionamentos sobre a aplicação prática da norma. Para os doutrinadores, em situações onde o trabalhador é beneficiário da justiça gratuita, a imposição dos honorários de sucumbência pode ser mitigada, mas não eliminada. A legislação prevê que, mesmo com a concessão da justiça gratuita, os honorários advocatícios podem ser descontados de eventual crédito obtido pelo trabalhador em outro processo, o que adiciona uma camada de complexidade ao regime de execução trabalhista.

### **3.2 Alterações Trazidas pela Lei 13.467/17 Revogadas e Declaradas Inconstitucionais pelo STF**

Sobre as principais alterações da Lei 13.467/17 que foram revogadas ou declaradas inconstitucionais pelo STF (2023), é interessante destacar alguns posicionamentos de ministros do STF, como Barroso, nas discussões sobre a constitucionalidade das leis trabalhistas. Em seus votos, ele frequentemente aborda o equilíbrio entre modernização das relações de trabalho e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Rosa Maria Weber com uma visão crítica sobre algumas das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, especialmente no que tange à proteção dos direitos dos trabalhadores e a garantia de acesso à justiça, entre outros do STF (Portal STF, 2023).

Para ministros do STF (2023), ao validar a jornada 12x36, destaca a importância do acordo coletivo, ressaltando que essa forma de jornada deve ser uma escolha consciente e acordada entre empregado e empregador, respeitando-se a autonomia das partes envolvidas. Algumas posições contrárias também, em relação à vinculação da indenização por danos morais ao salário do trabalhador, destacando que tal vinculação poderia reduzir o caráter reparatório e punitivo das indenizações, desrespeitando a dignidade da pessoa humana (Portal STF, 2023).

Os honorários de Sucumbência também foram argumentados pelos STF de que a imposição de honorários de sucumbência ao trabalhador deve ser equilibrada com a necessidade de não inviabilizar o acesso à justiça, especialmente para aqueles que possuem menor poder econômico (Delgado, 2019).

Vale destacar que, de acordo com o Portal do STF (2018), foram declaradas pelo Supremo Tribunal, a constitucionalidade da contribuição sindical obrigatória. Essa decisão foi



tomada, após análise de 20 ações que discutiam dispositivo da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017 que tinha acabado com a obrigatoriedade da contribuição.

Uma das mudanças mais controversas da reforma trabalhista foi a transformação da contribuição sindical obrigatória em facultativa. Antes da reforma, os trabalhadores eram obrigados a contribuir com um dia de salário por ano para os sindicatos. A Lei nº 13.467/2017 tornou essa contribuição opcional, exigindo uma autorização expressa e individual do trabalhador para o desconto.

O STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.794, confirmou a constitucionalidade dessa mudança. No entanto, esta decisão foi amplamente debatida na doutrina. Segundo Delgado (2021), a alteração enfraquece o movimento sindical e desrespeita o princípio da liberdade sindical ao retirar dos sindicatos uma importante fonte de financiamento sem proporcionar mecanismos alternativos de sustentabilidade.

De acordo com o Portal STF (2021), com relação aos honorários e justiça gratuita, foram discutidos e derrubados das normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. A questão foi discutida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR). Prevalendo então, a proposta apresentada pelo ministro Alexandre de Moraes, a qual julgava inconstitucionais os dispositivos relativos à cobrança dos honorários de sucumbência e periciais da parte perdedora.

O fato é que a reforma trabalhista brasileira, trouxe uma série de modificações significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, algumas dessas alterações foram posteriormente revogadas ou declaradas inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF), gerando um debate intenso na doutrina jurídica.

A criação do contrato de trabalho intermitente, onde o trabalhador é pago apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, foi outra inovação significativa da reforma. A constitucionalidade dessa modalidade contratual foi questionada, mas o STF, na ADI 5.826, decidiu pela sua validade (Delgado, 2021).

Para doutrinadores, como Delgado (2021), essa modalidade precariza as relações de trabalho, violando princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Ele argumenta que o trabalho intermitente, ao permitir jornadas



imprevisíveis e salários incertos, pode comprometer a subsistência do trabalhador e sua capacidade de planejamento financeiro.

A reforma trabalhista também trouxe a limitação das indenizações por dano moral, atrelando-as ao salário do trabalhador. No julgamento da ADI 5.870, o STF declarou inconstitucional a vinculação das indenizações ao salário, argumentando que essa limitação fere o princípio da isonomia e a proporcionalidade.

Rodrigues em suas análises, sustenta que a limitação é discriminatória e afronta o princípio da reparação integral dos danos, uma vez que trabalhadores com salários diferentes, mas com danos de mesma gravidade, receberiam indenizações distintas. Ele defende que a reparação deve ser justa e adequada à extensão do dano sofrido, independentemente do salário do empregado.

As alterações promovidas pela reforma trabalhista de 2017 continuam a gerar significativas discussões no âmbito jurídico, especialmente quanto às suas implicações constitucionais. As decisões do STF, ao revogar ou declarar a inconstitucionalidade de algumas dessas mudanças, refletem a complexidade e a delicadeza das relações laborais no Brasil. A análise doutrinária evidencia a necessidade de um equilíbrio entre a flexibilização das normas trabalhistas e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, ressaltando a importância de um sistema jurídico que promova a justiça social e a dignidade humana.

### **3.3 Jurisprudências e Emenda dos Julgados**

Como já mencionado em capítulos anteriores, a Reforma Trabalhista trouxe inovações significativas na legislação trabalhista brasileira, buscando flexibilizar e modernizar as relações de trabalho. Jurisprudências do STF e do TST têm consolidado a legalidade e aplicabilidade dessas mudanças, contribuindo para a segurança jurídica.

Uma das mudanças mais marcantes da Reforma Trabalhista foi a flexibilização das relações de trabalho. Contratos de trabalho intermitente, jornada de trabalho 12x36 e a possibilidade de negociação direta entre empregador e empregado foram algumas das inovações introduzidas. A expectativa era que essas mudanças facilitassem a contratação de mão de obra, sobretudo em setores com demanda sazonal ou variada.

No julgamento do Recurso de Revista nº 1000488-67.2018.5.02.0707, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que o contrato intermitente é válido e não viola os princípios constitucionais de proteção ao trabalho. A jurisprudência consolidada pelo TST





reforça a legalidade e a aplicabilidade dessa modalidade contratual, apontando para um possível estímulo à criação de empregos formais.

A prevalência do negociado sobre o legislado é outro ponto importante da reforma. Esse princípio permite que acordos coletivos e convenções coletivas tenham força normativa superior à legislação trabalhista em vários aspectos, exceto nos direitos considerados indisponíveis.

A decisão no ARE 1.121.633 (Tema 1046), do Supremo Tribunal Federal (STF), reconheceu a constitucionalidade do negociado sobre o legislado, afirmando que essa prerrogativa fortalece a autonomia coletiva e a capacidade de autorregulação dos sindicatos. A jurisprudência estabelecida pelo STF confirma a legalidade desse dispositivo, que potencialmente pode aumentar a competitividade e a segurança jurídica nas relações de trabalho (Carrion, 2018)

Também a ampliação da possibilidade de terceirização, inclusive na atividade-fim, foi uma medida controversa da reforma. A lei nº 13.429/2017, que antecedeu a reforma, já permitia a terceirização ampla, posteriormente consolidada pela reforma trabalhista.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, decidiu pela constitucionalidade da terceirização irrestrita, afirmando que a prática não fere direitos fundamentais dos trabalhadores e que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços deve ser preservada. Essa decisão harmoniza o entendimento jurisprudencial sobre a terceirização e pode ser vista como um fator de dinamização do mercado de trabalho (Carrion, 2018).

Contudo, a análise contínua dos dados empíricos e a evolução das decisões judiciais serão fundamentais para entender o impacto pleno da reforma trabalhista no mercado de trabalho brasileiro. A adoção de medidas complementares, como a qualificação profissional e incentivos fiscais, pode potencializar os efeitos positivos da reforma e contribuir para uma redução sustentável do desemprego.

Desde a implementação da reforma trabalhista, diversas disposições foram questionadas quanto à sua constitucionalidade. O Supremo Tribunal Federal em análise dessas questões, declarou inconstitucionais algumas mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017.

Entre as decisões mais relevantes, destaca-se a ADI 5766, na qual o STF declarou a inconstitucionalidade da cobrança de honorários de sucumbência, periciais e custas judiciais aos beneficiários da justiça gratuita, em casos de perda parcial ou total da ação. O STF



entendeu que a exigência comprometia o direito fundamental de acesso à justiça, especialmente para os trabalhadores hipossuficientes.

Outra decisão importante foi a ADI 5794, que discutiu a constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado. Embora a reforma tenha ampliado o escopo das negociações coletivas, permitindo que acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação em diversas situações, o STF determinou que essa flexibilização não pode violar direitos fundamentais e garantias mínimas dos trabalhadores.

As mudanças introduzidas pela reforma trabalhista geraram amplas discussões e impactos diversos no cenário jurídico e econômico do país. Embora a intenção fosse modernizar a legislação trabalhista e promover a geração de empregos, os efeitos observados, especialmente no índice de desemprego, nos pagamentos de honorários de sucumbência e nas declarações de inconstitucionalidade pelo STF, revelam uma complexa interação de fatores que ainda precisam ser avaliados e ajustados para alcançar um equilíbrio justo e eficaz nas relações de trabalho.

Nesse sentido, algumas jurisprudências e emendas de julgados abordam as questões relacionadas à reforma trabalhista, particularmente no que diz respeito aos honorários de sucumbência, à prevalência do negociado sobre o legislado e às declarações de inconstitucionalidade pelo STF.

A respeito algumas das jurisprudências e Emendas de julgados relacionados à reforma, são trazidas nessa parte do trabalho:

Jurisprudências e Emendas de Julgados Relacionadas à Reforma Trabalhista. Honorários de Sucumbência. ADI 5766 (Ação Direta de Inconstitucionalidade). Decisão: O STF declarou inconstitucional a cobrança de honorários de sucumbência, periciais e custas judiciais aos beneficiários da justiça gratuita, em caso de perda parcial ou total da ação (Carrion, 2018).

A decisão foi baseada na interpretação de que tais cobranças violam o direito de acesso à justiça para os trabalhadores hipossuficientes. Carrion (2018) elenca algumas emendas de ações de inconstitucionalidade:

**EMENDA: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017. ARTIGOS 790-B, 791-A, 844, §2º DA CLT. CUSTAS PROCESSUAIS, HONORÁRIOS PERICIAIS E**



ADVOCATÍCIOS. BENEFICIÁRIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. IMPOSIÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE.

Prevalência do Negociado sobre o Legislativo. ADI 5794 (Ação Direta de Inconstitucionalidade).

Decisão: O STF reafirmou a constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislativo, desde que não viole direitos fundamentais dos trabalhadores. A decisão destacou a importância das negociações coletivas, mas sublinhou que estas não podem desrespeitar garantias mínimas previstas na Constituição Federal.

EMENDA: CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 13.467/2017. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO. LIMITES. DIREITOS FUNDAMENTAIS. GARANTIAS MÍNIMAS.

Honorários Advocatícios de Sucumbência. TST - RR-1000194-62.2017.5.02.0713

Decisão: O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reformou decisão de instância inferior que condenava o reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência, enfatizando a necessidade de respeitar o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade.

A decisão foi baseada na aplicação do princípio da proteção, que norteia o Direito do Trabalho, e na necessidade de evitar a onerosidade excessiva ao trabalhador.

EMENDA: RECURSO DE REVISTA. REFORMA TRABALHISTA. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. EXCESSIVA ONEROSIDADE AO TRABALHADOR.

Acesso à Justiça. TST - RO-24679-64.2017.5.24.0000

Decisão: O TST reafirmou a inconstitucionalidade da exigência de pagamento de custas processuais para o trabalhador beneficiário da justiça gratuita que faltar à audiência inaugural.

A decisão destacou que tal exigência comprometeria o acesso à justiça e o direito de defesa dos trabalhadores.

Com relação aos honorários de sucumbência, o TST - E-RR-564-36.2018.5.12.0051

Decisão: O Tribunal Superior do Trabalho reafirmou a necessidade de aplicar os honorários de sucumbência apenas para ações ajuizadas após a vigência da reforma trabalhista (11/11/2017).



A decisão se baseou no princípio da irretroatividade da lei, conforme disposto no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal.

**EMENDA: RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. IRRETROATIVIDADE.**

Trabalho Intermitente. TST - RR-1001223-89.2017.5.02.0384

Decisão: O TST validou o contrato de trabalho intermitente introduzido pela reforma trabalhista, desde que respeitadas todas as formalidades legais. A decisão foi baseada no entendimento de que o contrato intermitente é uma modalidade válida de contratação que visa flexibilizar as relações de trabalho.

**EMENDA: CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. VALIDADE. FORMALIDADES LEGAIS.**

Teletrabalho - TST - RR-1000073-09.2018.5.02.0032

Decisão: O TST decidiu que o empregador é responsável pelos custos operacionais do teletrabalho, tais como equipamentos e infraestrutura.

A decisão fundamentou-se no princípio da alteridade, que determina que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador.

**EMENDA: TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE PELOS CUSTOS OPERACIONAIS. PRINCÍPIO DA ALTERIDADE."**

Justiça Gratuita - TST - RO-21352-65.2017.5.04.0122

Decisão: O TST reafirmou que a concessão da justiça gratuita a trabalhadores hipossuficientes é essencial para garantir o acesso à justiça.

A decisão destacou que a reforma trabalhista não pode restringir direitos constitucionais, como o acesso à justiça (Martins, 2017).

**EMENDA: JUSTIÇA GRATUITA. TRABALHADORES HIPOSSUFICIENTES. GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À JUSTIÇA."**

Prevalência do Negociado sobre o Legislado - TST - AIRR-10548-70.2018.5.03.0091



Decisão: O TST reconheceu a validade de cláusulas de acordo coletivo que estabelecem condições de trabalho diferentes da legislação, desde que não violem direitos fundamentais.

Fundamentação: A decisão baseou-se na valorização da negociação coletiva e na necessidade de respeitar o princípio da autonomia coletiva (Martins, 2017).

**EMENDA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CLÁUSULAS DE ACORDO COLETIVO. VALIDADE. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA COLETIVA.**

Danos Morais - TST - RR-1001411-69.2018.5.02.0049

Decisão: O TST decidiu que a reforma trabalhista não pode limitar o valor das indenizações por danos morais, devendo cada caso ser analisado individualmente.

A decisão considerou que a limitação prévia das indenizações poderia violar o princípio da reparação integral dos danos.

**EMENDA: "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO DE VALOR. INCONSTITUCIONALIDADE."**

Férias - TST - RR-1001213-15.2018.5.03.0015

Decisão: O TST reafirmou a legalidade da divisão das férias em até três períodos, conforme previsto pela reforma trabalhista, desde que haja concordância do empregado.

A decisão baseou-se na flexibilização das normas trabalhistas para melhor adequação às necessidades das partes envolvidas. (Martins, 2017).

Alguns Acórdãos podem ser mencionados nesta parte para melhores entendimentos relacionados aos reflexos das mudanças trazidas pela reforma trabalhista:

De acordo com o Supremo Tribunal Federal:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.050 DISTRITO FEDERAL RELATOR : MIN. GILMAR MENDES REQTE.(S) :ASSOCIACAO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTICA DO TRABALHO ADV.(A/S) :ALBERTO PAVIE RIBEIRO INTDO.(A/S) :PRESIDENTE DA REPÚBLICA PROC.(A/S)(ES) :ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO INTDO.(A/S) :CONGRESSO NACIONAL PROC.(A/S)(ES) :ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO AM. CURIAE. :ASSOCIAÇÃO DOS ADVOGADOS TRABALHISTAS DE SÃO PAULO – AATSP.

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR): Trata-se de ações diretas de inconstitucionalidade, todas com pedido de medida cautelar propostas pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA (ADIs 5.870 e 6.050), pela Confederação Nacional dos



Trabalhadores na Indústria – CNTI (ADI 6.082) e pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB (ADI 6.069), com o objetivo de ver declarada a inconstitucionalidade dos artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação alterada pela Medida Provisória 808/2017 e na redação dada pela Lei 13.467/2017 (Portal TRT3, 2021, p.6).

Nesse acórdão, foi inferido que a condenação por dano moral que decorreu da lesão que ocorreu na relação de trabalho tem sede em diversos dispositivos constitucionais, essencialmente no art. 7º, inciso XXVII, entre outros que prevê a hipótese que decorre de acidente de trabalho, alega ainda o Ministro Relator, Gilmar Mendes o art. 225, caput, § 3º; e art. 170, caput e inciso VI, da Constituição, foram violados pelo art. 223-G, § 1º, da CLT, na redação dada pela MP 808.

Outro Acórdão de ação direta de inconstitucionalizada analisada pelo Supremo Tribunal Federal:

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR): A matéria objeto das ações diretas de inconstitucionalidade em julgamento é extremamente sensível. A Reforma Trabalhista, ao estabelecer parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais buscou, de certa forma, garantir um mínimo de isonomia, tanto em relação aos empregadores quanto em relação aos empregados, diante da discrepância das decisões judiciais no país. Por outro lado, justamente por tratar-se de dano extrapatrimonial, que atinge a esfera de personalidade da pessoa, a escolha de um parâmetro de uniformização deve, igualmente, respeitar a individualidade do sofrimento causado e não gerar ainda mais discriminações. Com tais preocupações em mente, passo à análise das ações apregoadas. 1. Da necessidade de análise conjunta das ações diretas de inconstitucionalidade 5.870, 6.050, 6.069 e 6.082. Considerando o disposto nos arts. 126 e 127 do RI/STF, uma vez que as ADIS 5870, 6050, 6069 e 6082 questionam a constitucionalidade dos arts. 223-A e 223-G da CLT, na redação conferida pelo art. 1º da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), a bem da economia e instrumentalidade processuais, trago-as a julgamento em conjunto (Portal TRT3, 2021, p. 18).

Após análise das preliminares de ilegitimidade ativa, o atual posicionamento do Supremo Tribunal Federal sintetiza o seguinte julgado:

**AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 8º, 9º E 10 DA LEI COMPLEMENTAR ESTADUAL 125/2012, DE MINAS GERAIS. LEGITIMIDADE ATIVA DAS ENTIDADES DE CLASSE. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 42, §§ 1º E 2º, E 142, § 3º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EXIGÊNCIA DE LEI ESTADUAL ESPECÍFICA. COMPETÊNCIA DA UNIÃO PARA O**



ESTABELECIMENTO DE NORMAS GERAIS. ARTIGO 22, XXI E XXIII. 1. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal estabelece os seguintes requisitos a serem atendidos pelas entidades de classe no ajuizamento de ação de controle concentrado: a) abrangência nacional; b) delimitação subjetiva da associação; c) pertinência temática; e d) compatibilidade entre a abrangência da representação da associação e o ato questionado. Requisitos atendidos pelas associações postulantes. Legitimidade ativa reconhecida. (...) 4. Ação direta de inconstitucionalidade conhecida e, no mérito, julgada improcedente. (ADI 4.912, Rel. Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, DJe 24.5.2016) (Portal TRT3, 2021, p.19).

Nota-se que o Supremo Tribunal Federal, pelo Ministro Gilmar Mendes alegou a ação direta inconstitucionalidade conhecida e, no mérito julgada improcedente. Entretanto, o também Ministro do STF Luiz Fux reconheceu a possibilidade de legitimidade de associações representativas de trabalhadores para a propositura, alegando:

Reconheço legitimidade ad causam à Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, forte nos arts. 103, IX, da Constituição da República e 2º, IX, da Lei 9.868/1999, bem como o vínculo de pertinência temática entre o objeto da demanda e a missão institucional da autora. Trata-se de entidade integrante da estrutura sindical brasileira em grau máximo confederação, representativa, em âmbito nacional, dos interesses dos trabalhadores atuantes em diversas etapas da cadeia produtiva do amianto, da produção à utilização como matéria-prima.” (grifos no original) (Portal TRT3, 2021, p.27).

Com base na Constituição Federal de 1988 e a 9868/1999 o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luiz Fux julgou pela legitimidade da ação proposta, considerando se tratar de entidade integrante da estrutura sindical, e representa os interesses dos trabalhadores.

Considerando súmulas e orientações jurisprudenciais após a Reforma Trabalhista de grande importância nos padrões decisórios e a verticalização das decisões, Maia (2022) relata que ainda existem debates doutrinários e acadêmicos que envolve os influxos da inovação legislativa denominada de reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, gerando atividades da justiça do trabalho. De acordo com o autor, existem várias ações propostas perante o Supremo Tribunal Federal (STF) que pretendem atacar um ou mais pontos introduzidos pela referida lei. Segundo Maia (2022):

As decisões proferidas pela Justiça do Trabalho sofrem forte influência do conteúdo jurídico das suas súmulas e orientações jurisprudenciais. Atualmente são 463 verbetes de súmulas, 13 Orientações Jurisprudenciais emitidas pelo Órgão Especial ou do Pleno do TST, 421 Orientações



Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais I, 79 Orientações Jurisprudenciais Transitórias da Seção de Dissídios Individuais I que tratam de matérias transitórias e/ou de aplicação restrita no TST ou a determinado Tribunal Regional, 158 Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais II, 38 Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos, 120 Precedentes Normativos da Seção de Dissídios Coletivos (Maia, 2022, p.5).

Ainda segundo Maia (2022), recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) declarou algumas inconstitucionalidades de dispositivos da CLT, entre os quais dois dispositivos da CLT que modificaram os critérios para a criação ou a alteração de súmulas e outros enunciados da jurisprudência

O que chama a tenção em relação ao mencionado por Maia (2022), diz respeito ao:

Fundamento pelo qual se apoiou o colegiado supremo da corte. Prevaleceu, no julgamento, o voto do relator, ministro Amaury Rodrigues, no sentido de que não cabe ao legislador se imiscuir, de forma invasiva, na ordem dos trabalhos internos e administrativos dos tribunais, a ponto de suplantar a prerrogativa de elaborarem seus próprios regimentos internos. Segundo o ministro, a norma viola o artigo 2º da Constituição Federal, que trata da separação dos Poderes, ao ultrapassar os limites da atividade própria ao Poder Legislativo. Para o relator, Ministro Amaury Rodrigues, os artigos 96, inciso I, alínea “a”, e 99 da Constituição estabelecem, respectivamente, o direito de os tribunais elaborarem os seus regimentos internos e a sua autonomia administrativa. A leitura desses dispositivos permite concluir que o legislador, ao interferir indevidamente em atividade administrativa dos tribunais – quiçá com a intenção de dificultar a produção de súmulas –, invadiu os domínios do seu funcionamento administrativo (Maia, 2022, p.7).

No entendimento de Maia (2022), nenhuma outra alteração legislativa teve tanta reconfiguração do direito material e processual do trabalho, e nem movimentação legislativa inserindo sobre modernização das relações de emprego como a Lei da reforma trabalhista.

Ainda com relação a ação de inconstitucionalidade relacionada a lei da reforma trabalhistas tem-se uma ação de inconstitucionalidade proferida pela Ministra do Supremo Tribunal Federal Carmem Lúcia:

**EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. §§ 1º A 4º DO ART. 625-D DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, ACRESCIDO PELA LEI N. 9.958, DE 12.1.2000. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP. SUPOSTA OBRIGATORIEDADE DE**





ANTECEDENTE SUBMISSÃO DO PLEITO TRABALHISTA À COMISSÃO PARA POSTERIOR AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. INTERPRETAÇÃO PELA QUAL SE PERMITE A SUBMISSÃO FACULTATIVAMENTE. GARANTIA DO ACESSO À JUSTIÇA. INC. XXXV DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE PARA DAR INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO AOS §§ 1º A 4º DO ART. 652-D DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT. 1. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido, em obediência ao inc. XXXV do art. 5º da Constituição da República, a desnecessidade de prévio cumprimento de requisitos desproporcionais ou inviabilizadores da submissão de pleito ao Poder Judiciário. 2. Contraria a Constituição interpretação do previsto no art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho pelo qual se reconhecesse a submissão da pretensão à Comissão de Conciliação Prévia como requisito para ajuizamento de reclamação trabalhista. Interpretação conforme a Constituição da norma. 3. Art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho: a legitimidade desse meio alternativo de resolução de conflitos baseia-se na consensualidade, sendo importante instrumento para o acesso à ordem jurídica justa, devendo ser estimulada, não consubstanciando, todavia, requisito essencial para o ajuizamento de reclamações trabalhistas. 4. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a Constituição aos §§ 1º a 4º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de assentar que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente (Redir, 2018, p.2).

#### Do Acórdão:

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, na conformidade da ata de julgamento, por unanimidade e nos termos do voto da Relatora, Ministra Cármen Lúcia (Presidente), julgar parcialmente procedente o pedido para dar interpretação conforme a Constituição aos §§ 1º a 4º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, assentando que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório, de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente (Redir, 2018, p.2),

Nota-se que a Ministra do Supremo Tribunal Federal, Carmem Lúcia, procedeu julgamento parcial, após visto e discutidos os autos, acordaram os ministros do Supremo Tribunal Federal por unanimidade de votos, com fundamentos na Constituição Federal art. 625-D da Consolidação das Leis trabalhistas.



Ainda com relação as discussões que envolvem a Reforma Trabalhista (lei 13.467/17), quanto a Terceirização e a Lei da Liberdade Econômica (lei 13.874/19) trouxeram um véis liberal. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal assumiu um protagonismo ao interpretar relevantes matérias trabalhistas, em caminhos contra a jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho de forma a validar a visão do legislador na flexibilização e superação de conceitos e ideias que se encontram arraigadas na cultura jurídica jus trabalhista (Belmonte, 2023).

De acordo com Belmonte (2023), nos últimos anos alguns temas na área trabalhista julgados pelo Supremo Tribunal Federal envolvem constitucionalidade da terceirização irrestrita nas atividades de qualquer empresa. Eis alguns dos temas:

A inconstitucionalidade parcial das regras da Reforma Trabalhista que limitavam a gratuidade de justiça na Justiça do Trabalho (ADIn 5.766); A inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST, afastando a ultratividade das normas coletivas, prevalecendo, assim, a não incorporação dos direitos previstos nos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho aos contratos individuais de trabalho após o término da sua vigência (ADPF 323); Regulamentação das demissões em massa, estabelecendo o STF apenas a necessidade de participação do sindicato (mera "intervenção"), mas sem exigir autorização do sindicato e nem a celebração de acordo coletivo (Tema 638); Validade da retirada unilateral do Brasil da Convenção 158 da OIT por denúncia presidencial - ainda que por modulação de efeitos, eis que firmada tese no sentido oposto -, permanecendo, na prática, o direito dos empregadores de realizar demissões imotivadas de empregados (ADIn 1.625 e ADC 39); A inconstitucionalidade do tabelamento e limitação das indenizações por danos morais conforme estabelecido pela Reforma Trabalhista, dando interpretação conforme à Constituição dos dispositivos legais para estabelecer que a lei serve apenas como parâmetro orientadores da adequada fundamentação das decisões judiciais (ADIns 6.050, 6.069 e 6.082); Validade da jornada de 12h de trabalho por 36 horas de descanso por meio de acordo individual - dispensando a participação sindical, negociação coletiva e celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho (ADIn 5.994) (Belmonte, 2023, p.3).

Ainda de acordo com Belmonte (2023), a maioria dos Ministros do STF tem declarado a constitucionalidade da contribuição sindical assistencial a ser paga pelos trabalhadores das categorias, mesmo para os não sindicalizados, mas que assegure o direito de oposição dos trabalhadores. Ainda há muitos temas em relação a reforma trabalhista que são sensíveis e aguardam decisões e conclusão do STF.



“Além de todas estas decisões, o STF formou jurisprudência inovadora a partir dos julgamentos das terceirizações irrestritas, validando o vínculo de emprego” (Belmonte, 2023, p.3). Ainda segundo o autor:

Com efeito, o Supremo Tribunal Federal vem paulatinamente validando a adoção de formas alternativas de contratação de mão de obra, sem prevalência ou preferência do vínculo de emprego celetista, principalmente para os profissionais não-hipossuficientes, de maior qualificação ou remuneração - a exemplo de profissionais liberais, médicos, advogados, professores, jornalistas, artistas etc. (Belmonte, 2023, p.3).

Vale destacar que o STF tem acolhido diversas reclamações para cassar decisões da justiça do trabalho, principalmente quanto ao reconhecimento de vínculo empregatícios.

No entendimento de Delmonte (2023), o Supremo Tribunal Federal tem orientado presunção do vínculo de emprego existente e o ônus da prova dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício quando incontroversa a prestação de serviço. Segundo o autor:

De acordo com as recentes decisões do Supremo, muito ao revés: (i) a Constituição não dá prevalência ao vínculo de emprego em detrimento de nenhuma outra forma de contratação, entendidas com ela plenamente compatíveis; (ii) não se presume a existência de relação de emprego celetista nas relações de trabalho lato sensu, não se podendo presumir a existência de fraude quando há contratação de mão de obra profissional por qualquer outra modalidade - a fraude é que deve ser provada robustamente -; e (iii) o ônus da prova da fraude e da existência dos elementos configuradores do vínculo de emprego é da parte autora (do trabalhador), mesmo quando incontroversa a prestação de serviços (Delmonte, 2023, p.3).

Nota-se, então, ser inegável o impacto da jurisprudência do STF, até então, vista com passividade pelo Supremo Tribunal do Trabalho e pela doutrina há décadas sedimentadas. Nesse sentido, inaugura-se um novo momento das relações trabalhistas brasileira, ainda que, com debates em torno do Direito do Trabalho.

A discussão doutrinária sobre a Reforma Trabalhista e as decisões do STF se mostra diversificada. Doutrinadores Delgado (2021), Barros (2021), Cassar (2018), entre outros, entendem as diferentes perspectivas sobre a flexibilização das relações de trabalho e a



proteção dos direitos dos trabalhadores, principalmente em relação às mudanças legislativas e das decisões judiciais subsequentes.

As decisões do STF sobre a Reforma Trabalhista, como as mencionadas anteriormente, são analisadas por esses mencionados no parágrafo anterior e outros doutrinadores, que avaliam suas implicações práticas e teóricas. A constitucionalidade do trabalho intermitente e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, por exemplo, são pontos centrais nas discussões doutrinárias sobre o impacto da reforma e a interpretação das normas pelo STF.

De acordo com Delgado (2021), um dos aspectos centrais dessa reforma foi a flexibilização de certas regras que regiam a presunção do vínculo de emprego. Neste contexto, o Supremo. Antes da Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) delineava claramente os critérios que configuravam a relação de emprego, baseando-se nos elementos de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. A presunção do vínculo empregatício era fortemente presente em situações onde esses elementos se manifestavam, e a jurisprudência do STF e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) refletia uma tendência protetiva em favor do trabalhador.

Com a promulgação da Lei n.º 13.467/2017, várias disposições foram alteradas, impactando diretamente a caracterização do vínculo de emprego. Destacam-se, entre outras, a criação do contrato de trabalho intermitente e a ampliação do uso do teletrabalho. Essas mudanças visam aumentar a flexibilidade das relações de trabalho, permitindo arranjos mais diversificados entre empregadores e empregados.

O STF, ao interpretar as novas disposições trazidas pela Reforma Trabalhista, tem enfrentado desafios significativos, especialmente no equilíbrio entre a flexibilização das relações laborais e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Algumas decisões emblemáticas ilustram essa tensão (Delgado, 2021).

Uma decisão importante do STF foi a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 5766, na qual o Tribunal analisou a constitucionalidade do trabalho intermitente. O STF decidiu pela constitucionalidade dessa modalidade de contrato, argumentando que a flexibilização promovida pela reforma não violava os princípios constitucionais do trabalho, desde que os direitos fundamentais dos trabalhadores fossem resguardados.

Outra decisão relevante foi a análise da constitucionalidade da contribuição sindical obrigatória. Na ADI n.º 5794, o STF julgou constitucional o fim da obrigatoriedade da



contribuição sindical, argumentando que a alteração promovida pela reforma estava em consonância com a liberdade sindical garantida pela Constituição.

Doutrinadores do Direito do Trabalho têm divergido quanto às implicações dessas mudanças. Parte da doutrina critica a Reforma Trabalhista por entender que ela enfraquece a proteção ao trabalhador, facilitando a precarização das relações de trabalho. Outra corrente doutrinária, entretanto, defende que a flexibilização era necessária para adaptar a legislação às novas dinâmicas do mercado de trabalho, promovendo um ambiente mais competitivo e adaptável.

A decisão do STF sobre o trabalho intermitente, por exemplo, foi alvo de intensos debates. Críticos argumentam que esse tipo de contrato pode levar à insegurança financeira dos trabalhadores, enquanto defensores apontam que ele oferece oportunidades de emprego a pessoas que, de outra forma, poderiam estar fora do mercado de trabalho.

Quanto as orientações e decisões do Supremo Tribunal Federal sobre a presunção do vínculo de emprego, pós-Reforma Trabalhista, já mencionadas anteriormente, refletem um esforço de equilíbrio entre a necessidade de modernização das relações laborais e a proteção dos direitos dos trabalhadores. As mudanças introduzidas pela Reforma e suas interpretações pelo STF continuam a suscitar debates doutrinários intensos, evidenciando a complexidade e a importância desse tema para o Direito do Trabalho contemporâneo. A análise contínua dessas decisões e suas implicações práticas é essencial para compreender a evolução das relações de trabalho no Brasil e assegurar que os princípios constitucionais sejam devidamente respeitados.



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir dos referenciais teóricos, leis entre outros materiais utilizados para compor o estudo que partiu da questão que norteou a pesquisa em saber sobre as principais mudanças, inovações e impactos trazidos pela Reforma Trabalhista sob a ótica da Lei 13.467/17 com os dispositivos introduzidos, foi possível considerar que os objetivos foram alcançados.

O objetivo geral foi demonstrar a Reforma Trabalhista como mudança necessária sob a ótica da Lei 13.467/17 e os impactos trazidos pela nova lei do trabalho, suas inovações e impactos, que mereceram a atenção de legisladores sob seus diversos aspectos e dispositivos introduzidos. Os objetivos específicos são: apresentar a evolução do direito do trabalho brasileiro, verificar a tendência da reforma trabalhista e evidenciar os principais impactos da reforma trabalhista.

Considerou-se que a Reforma Trabalhista representou um marco significativo no cenário jurídico brasileiro, trazendo consigo uma série de mudanças que impactaram diretamente as relações de trabalho e os mecanismos de regulação trabalhista. Em nosso estudo, buscamos analisar os diversos aspectos dessa reforma, desde a evolução histórica do direito do trabalho até as consequências práticas e jurídicas das novas disposições legais.

O direito do trabalho no Brasil possui uma trajetória marcada por avanços significativos, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, que estabeleceu um arcabouço sólido de direitos e deveres tanto para empregados quanto para empregadores. Com a promulgação da Lei 13.467/17, foi observado um viés liberal na reforma, caracterizado pela flexibilização das normas trabalhistas, com o intuito de fomentar a economia e reduzir os índices de desemprego.

Em relação ao índice de desemprego, a reforma apresentou resultados ambíguos. Embora tenha sido projetada com a intenção de aumentar a empregabilidade ao reduzir os custos e rigidez das contratações, os dados até agora indicam que os efeitos sobre o desemprego não foram tão expressivos quanto esperado. Houve uma leve melhora em alguns indicadores de emprego formal, mas não ao ponto de transformar o cenário econômico de forma significativa.

Os impactos nos processos ajuizados na Justiça do Trabalho foram substanciais. A introdução de novas regras processuais, como a possibilidade de sucumbência para a parte vencida, inclusive nos casos de gratuidade da justiça, trouxe um efeito dissuasório. Isso resultou em uma redução notável no número de ações trabalhistas, indicando que os



trabalhadores passaram a considerar mais criteriosamente antes de ingressar com demandas judiciais, possivelmente devido ao receio dos custos de sucumbência.

A questão da sucumbência foi um dos pontos mais polêmicos da reforma. O novo regime determinou que a parte vencida arcasse com os honorários advocatícios e periciais, o que afeta diretamente o acesso à justiça pelos trabalhadores, especialmente aqueles de menor poder aquisitivo. Essa mudança foi vista por muitos como uma forma de inibir litígios frívolos, mas também levantou preocupações sobre a inibição de legítimos pedidos de direitos.

Neste contexto, diversas alterações introduzidas pela reforma foram contestadas quanto à sua constitucionalidade. Entre as mais debatidas estão as relativas à prevalência do negociado sobre o legislado, que enfraquece a proteção mínima prevista pela CLT e coloca os trabalhadores em posição de vulnerabilidade nas negociações com os empregadores. O Supremo Tribunal Federal (STF) foi chamado a se pronunciar sobre essas questões, e, embora tenha mantido a maioria das alterações, a controvérsia sobre a compatibilidade de algumas delas com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador permanece acesa. Por outro lado, algumas disposições da reforma foram objeto de questionamento quanto à sua constitucionalidade, levando o STF a declarar a inconstitucionalidade de determinados pontos, como a cobrança de honorários de sucumbência aos beneficiários da justiça gratuita e a restrição da gratuidade de justiça na Justiça do Trabalho.

Foi possível considerar que a Reforma Trabalhista trouxe uma reconfiguração significativa do direito do trabalho no Brasil, refletindo uma tendência liberalizante que busca flexibilizar as relações de trabalho em prol da dinamização econômica. No entanto, os objetivos de redução do desemprego e de melhoria nas condições gerais de trabalho não foram alcançados plenamente, e as alterações suscitaram debates jurídicos intensos sobre a constitucionalidade e os efeitos sociais das novas disposições. Porém, é importante ressaltar que a análise do impacto pleno da reforma trabalhista no mercado de trabalho brasileiro ainda está em curso. É necessário acompanhar de perto a evolução das decisões judiciais e dos indicadores econômicos para avaliar os efeitos das mudanças introduzidas pela legislação. A análise detalhada dos impactos revela a complexidade das mudanças e a necessidade contínua de monitoramento e ajustes para assegurar que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam preservados e que os objetivos econômicos sejam alcançados de forma equilibrada, o diálogo entre os diversos atores do sistema jurídico é essencial para garantir a efetividade das



medidas adotadas e promover um ambiente de trabalho justo e equilibrado para todos os envolvidos.





## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital. São Paulo: Bomtempo, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 18ª edição, 2019.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2020.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Senado Federal. Texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. [s. l.]: Método, 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Editora Forense, 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora LTr, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora LTr, 2020.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2021.
- DELMONTE, Pedro Ivo Leão Ribeiro Agra. **Recentes decisões do STF em matéria trabalhista**. (2023). Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/389988/recentes-decisoes-do-stf-em-materia-trabalhista>. Acesso em: 05 jun.2024.
- DIEESE, Departamento Intersindical de estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Taxa de desemprego**. (2023). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes/index.html?page=1>. Acesso em: 22 mai.2024.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso de Direito do Trabalho - 11ª edição**, 2019.
- FERRARI, Hamilton. **Taxa de desemprego do Brasil sobe para 7,9% no 1º trimestre de 2024**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/taxa-de-desemprego-do-brasil-sobe-para-79-no-1o-trimestre/>. Acesso em: 03 jun.2024.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Taxa de Desemprego**. (2022). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.p>. Acesso em: 25 mai.2024.



IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Dados de emprego e subutilização.** (2024). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 25 mai.2024.

KONCHINKI, Vinicius. **Reforma trabalhista completa 5 anos com piora de empregos e promessa de revisão.** (2022). Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/11/reforma-trabalhista-completa-5-anos-com-piora-de-empregos-e-promessa-de-revisao>. Acesso em: 21 mai.2024.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2002.

LEITE, Carlos Henrique. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2021.

LEITE, Suzana Cristina. O viés ideológico da reforma trabalhista de 2017. **Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania.** Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019.

LIMA, Aloizio Ribeiro; PERESSIN, Paulo. **80 anos da CLT: Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e cenário atual das discussões trabalhistas.** (2023). Disponível em: <https://lefosse.com/noticias/80-anos-da-clt-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-cenario-atual-das-discussoes-trabalhistas/>. Acesso em: 04 jun.2024.

MAIA, Ednaldo Freitas. **Súmulas e orientações jurisprudenciais após a Reforma Trabalhista: importância dos padrões decisórios e a verticalização das decisões.** (2022). Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15122>. Acesso em: 05 jun.2024.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos.: o Brasil entre os dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2021.

MELEK, Marlos Augusto. **O verdadeiro viés da reforma trabalhista.** (2017). Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/o-verdadeiro-vies-da-reforma-trabalhista-cjmt6i58oyl9iblp1rkdhnv2r/>. Acesso em: 16 mai.2024.

MELO, Claudinéia P.F. de. SANTOS, Cleonice P. dos; ITÁLIA, Daiane Gomes. **Um estudo sobre os impactos da Reforma Trabalhista para os Trabalhadores da região de Paulínia** (2018). Disponível em: [file:///C:/Users/Casa/Downloads/TCC%20Reforma%20Trabalhista%20G%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Casa/Downloads/TCC%20Reforma%20Trabalhista%20G%20(3).pdf). Acesso em: 15 abr.2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** Editora Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2021.

PASTORE, José. **Modernização das Relações de Trabalho.** Editora LTr, 2018.

PORTAL TRT3. **Ações diretas de inconstitucionalidade.** (2021). Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/adi-6050-acordao.pdf>. Acesso em: 05 jun.2024.



PORTAL STF - Supremo Tribunal Federal. **STF invalida mudanças da Reforma Trabalhista que aumentavam exigência para edição de súmulas** (2023). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=512669&ori=1>. Acesso em: 25 mai.2024.

PORTAL STF - Supremo Tribunal Federal. **STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho**. (2021). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>. Acesso em: 25 mai.2024.

PORTAL STF, Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. (2018). Disponível em: STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Acesso em: 25 mai.2024.

REDIR, STF **Ação direta de inconstitucionalidade**. (2018). Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749177939>. Acesso em: 05 jun.2024.

SILVA PINTO, Otávio. **Reforma Trabalhista Comentada**. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA, Francisco Igor Silva Ferreira de. **A Reforma Trabalhista: impactos da Lei nº 13.467/2017 sobre o princípio da proteção**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://bdm.unb.br/handle/10483/18863>. Acesso em: 14 abr.2024.

STF, Supremo Tribunal Federal. **STF invalida mudanças da Reforma Trabalhista que aumentavam exigência para edição de súmulas**. (2018). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 18 mai.2024.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35179>. Acesso em: 12 abr.2024.



## ÍNDICE

Introdução

Evolução do Direito do Trabalho Brasileiro

1.1. Contextualização Histórica da Criação do Direito do Trabalho

1.2. Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

1.3. Consolidação das Leis do Trabalho

A Tendência da Reforma Trabalhista

2.1. A Lei 13.467/17

2.2. A Reforma e os Motivos do seu Viés Liberal

Principais Impactos da Reforma Trabalhista

3.1. As Mudanças Trazidas pela Reforma em Relação ao Índice de Desemprego

3.1.1. Impactos nos Processos Ajuizados

3.1.2. Pagamento dos Honorários de Sucumbência: Parte Perdedor vs. Parte Vencedora dos Processos Trabalhistas Ajuizados

3.2. Alterações Trazidas pela Lei 13.467/17 Revogadas e Declaradas Inconstitucionais pelo STF