

REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E SUAS PRINCIPAIS MUDANÇAS

Débora Karine Raupp¹

RESUMO

O artigo se baseia em estudar a Reforma trabalhista e suas mudanças ocorridas com a Lei 13.467 que foi sancionada em 13 de julho de 2017, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Tem como objetivo comparar tais mudanças ocorridas com a reforma e retratar os direitos adquiridos ao empregado e empregador. A pesquisa foi do tipo bibliográfico, reunindo dados quantitativos, por meio de artigos científicos e leis. Com base nas informações por meio desse estudo, confirmado pelos dados após um ano de vigor não houve um resultado inesperado nas principais áreas como o desemprego. Compreendendo que há pontos positivos ao trabalhador, como o fracionamento das férias, e os negativos como o teletrabalho, ausência de horas extras.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista; Consolidação das Leis do Trabalho; Lei 13.467/2017;

ABSTRACT

The article is based on studying the Labor Reform and its changes that occurred with Law 13,467 that was sanctioned on July 13, 2017, amending the Consolidation of Labor Laws of 1943. It aims to compare such changes that occurred with the reform and portray the acquired rights of the employee and employer. The research was of the bibliographic type, gathering quantitative data, through scientific articles and laws. Based on the information through this study, confirmed by the data, after a year of vigor, there was no unexpected result in the main areas such as unemployment. Understanding that there are positive points to the worker, such as the fractionation of vacations, and negative ones such as telework, absence of overtime.

KEYWORDS: Labor Reform; Consolidation of Labor Laws; Law 13.467/2017;

¹ Acadêmica do 1º semestre do curso de Direito do Centro Universitário- UNISEP, campus Dois Vizinhos. E-mail: deboraraupp79@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo busca analisar a reforma trabalhista brasileira e suas principais mudanças, cuja a lei foi sancionada em 13 de julho de 2017 e tem como principal desígnio compreender e estudar a reforma trabalhista, explicando sobre as suas mudanças e como foi estabelecida conforme os anos.

No que tange a reforma trabalhista, trata-se de compreender como funcionarão as principais mudanças com a Lei n.º 13.467/17 que foi atualizada recentemente², comparando assim como a Lei estava vigorando antes da reforma acontecer, e assim determinar qual os impactos causados de maneira positiva ou negativa em relação ao trabalho.

As mudanças foram amplamente controversas e geraram discussão entre os diversos setores da sociedade brasileira. Enquanto alguns governantes da época defendiam que a reforma era necessária para modernizar a legislação trabalhista e estimular a economia, outros argumentavam que ela precarizaria ainda mais as condições de trabalho e retiraria direitos dos trabalhadores (DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021)

Nesse sentido, até 2017 a principal lei que regulamentava as questões trabalhistas era a consolidação das leis trabalhistas (CLT), uma legislação criada para garantir direito aos trabalhadores, abrangendo também ao processo do trabalhista, unificando a legislação trabalhista do Brasil. Sendo assim, no dia 1º de maio de 1943 através do decreto-lei nº 5.425 foi então sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. (CUNHA; MENDES, 2018)

Desde a entrada em vigor da reforma trabalhista, diversas ações judiciais foram movidas questionando sua constitucionalidade. O tema segue sendo objeto de debate e reflexão por parte de especialistas e estudiosos da área do Direito do Trabalho (LOPES, 2018).

² Conforme citado ocorreu alterações perante a negociação coletiva, jornada de trabalho, férias, terceirização e contribuição sindical, esses são apenas alguns exemplos das mudanças introduzidas. Vale ressaltar que foi implementado em todo o país, aplicando-se principalmente nas empresas, empregadores e trabalhadores de todo território brasileiro.



Tendo em vista o supracitado, o artigo se justifica através da importância da reforma trabalhista tanto para a área do direito quanto para sociedade em geral. Além disso, para a população a reforma pode trazer benefícios, tais como a criação de novas oportunidades de emprego, maior flexibilidade na negociação entre empregadores e empregados, e a possibilidade de redução de custos para as empresas. O que pode ser revertido em investimentos e geração de empregos. Ademais, para o Direito, representa certo desafio, uma vez que as mudanças na legislação podem afetar a interpretação e aplicação das leis trabalhistas. Além disso, a reforma pode gerar novas demandas judiciais, tanto para questionar a validade das novas regras como para garantir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, o seguinte artigo tem como objetivo analisar e compreender de que modo essa foi sancionada, tendo em vista suas principais mudanças e impactos causados aos trabalhadores.

Entretanto, é importante destacar que a reforma trabalhista não é um fim em si mesma, mas sim um meio para alcançar um mercado de trabalho mais dinâmico e justo para todos. Para isso, é fundamental que as mudanças sejam implementadas de forma responsável e equilibrada, buscando sempre o equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos empregados.

2. A REFORMA TRABALHISTA

Após a reforma trabalhista houve diversas dúvidas decorrentes aos direitos dos trabalhadores e que suas garantias não fossem afetadas pela reforma. A partir disso, procura-se identificar quais foram as principais mudanças ocorridas nos direitos trabalhistas e seus impactos em relação ao trabalho e aos trabalhadores.

Mesmo sendo uma temática recente, vários estudos científicos já foram realizados, os quais podemos destacar (LOPES, 2018) compreende a reforma trabalhista como:

A Reforma Trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República Michel Temer no primeiro semestre de 2017, traz significativas mudanças na CLT, como determinados pontos que poderão ser negociados entre empregados e empregadores e, em caso de acordo coletivo, passarão a ter força de lei. A nova legislação foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, e entrou em vigor após 120 dias da publicação (LOPES, 2018, p. S/P).

A reforma trabalhista foi aprovada no dia 13 de julho de 2017, pela Lei nº 13.467, a lei trouxe várias mudanças com o objetivo de combater a crise econômica do país e o grande número de desempregos, portanto deixaram muitos empregados e trabalhadores na dúvida sobre seus direitos.

Desse modo, entende-se que a reforma é um conjunto de mudanças nas leis trabalhistas de um país, geralmente com o objetivo de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho e incentivar a criação de empregos. A reforma pode incluir alterações em questões como jornada de trabalho, salário mínimo, horas extras, férias, licença maternidade, entre outros aspectos relacionados ao trabalho. As reformas podem ser implementadas por governos ou em conjunto com organizações trabalhistas e empresariais, e geralmente são objeto de debates e controvérsias.

A nova relação da lei alterou diversos pontos da CLT trazendo modificações e influenciando no dia-a-dia entre empregado e empregador, envolvendo juntamente as relações sindicais, além de outras que abrangem questões judiciais em virtude das reclamações trabalhista (LACERDA; ANJOS, 2020).

Ademais, após as mudanças ocorridas e a criação de novas leis, a CLT teve como objetivo de regulamentar as relações trabalhista entre o empregado e o empregador, apresentando o direito que cada um possuía (CUNHA; MENDES, 2018).

Sendo assim para compreender essa relação, deve se reconhecer o papel de cada perante a CLT.

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Decreto-Lei Nº5.452/43)

Conforme citado, segundo a CLT estabelece que o empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua subordinação e mediante a remuneração. Já o empregador, é a pessoa física ou jurídica que contrata serviços do empregado, assumindo a responsabilidade pelo pagamento da remuneração, recolhimento de encargos sociais e trabalhistas, além de fornecer um ambiente de trabalho seguro e estável. Em caso de descumprimento das normas trabalhistas estabelecida, tanto o empregado quanto o empregador podem recorrer à Justiça do trabalho para valer seus direitos e deveres.

A reforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017 trouxe mudanças na legislação trabalhista, gerando impactos significativos na vida dos trabalhadores e das empresas. Tendo como uma das principais mudanças provenientes da Reforma Trabalhista é a prevalência do negociado sobre o legislado. Sendo os acordos coletivos de trabalho estabelecidos entre as empresas e os representantes dos trabalhadores que poderão se sobrepor às leis trabalhistas pela CLT (PACHECO; PAULA; STEFANI 2018).

Contudo uma alteração impactante que a lei 13.467/2017 apresentou foi a criação do trabalho intermitente. De acordo com o art. 443 §3º, da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Decreto-Lei Nº13.467/2017)

Segundo (CASSAR, 2017) o trabalho intermitente é uma espécie de contrato inseguro economicamente ao trabalhador, visto que não há garantia de quantidade mínima de trabalho por mês, nem perspectiva de novo trabalho.

Perante as alterações, gerou controversas e bastantes discussões a possibilidade de grávidas trabalharem em condições insalubre causando mal à saúde, desde que a insalubridade seja de grau mínimo ou médio. Anteriormente, as gestantes não podiam trabalhar em local insalubre em hipótese algum.

Ainda referente aos avanços da Lei 13.467/2017, pode se falar da inclusão do “home office”. Denominado assim como teletrabalho pela Reforma Trabalhista define-se por ela nos seguintes termos:

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

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Decreto-Lei Nº13.467/2017)

A modificação marcante referentes jornadas de trabalho diz respeito a antiga legislação onde previa uma jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de horas extras remuneradas em até 50%. Com a reforma, a jornada pode ser negociada entre empregador e empregado, respeitando-se o limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Podendo assim entender melhor (LACERDA; ANJOS, 2020) compreende a jornada de trabalho como:

A jornada de trabalho passa a ser de 12 horas por dia, chegando a 48 horas semanais. Isso pode significar um aumento nas horas trabalhadas, uma vez que a jornada de cada empregado pode variar de acordo com os contratos. Um trabalhador pode trabalhar mais horas, o que seria um aumento de trabalho, mas ao mesmo tempo receberá um salário maior e proporcional. Por outro lado, o trabalhador pode trabalhar menos horas, tendo mais tempo livre, mas receberá menos, um valor também proporcional às horas trabalhadas. (LACERDA; ANJOS, 2020).

A terceirização: a antiga legislação permitia a terceirização apenas de atividades-meio da empresa. Com a reforma, a terceirização foi ampliada para atividades-fim, o que significa que as empresas

podem contratar trabalhadores terceirizados para exercerem funções que antes eram exclusivas dos funcionários efetivos.

Férias: a antiga legislação previa que as férias deveriam ser concedidas em um único período de 30 dias, com remuneração acrescida de um terço. Com a reforma, as férias podem ser parceladas em até três períodos, desde que um deles tenha pelo menos 14 dias corridos.

Acordo de trabalho: A reforma introduziu a possibilidade de acordos de trabalho entre empregados e empregadores, desde que não contrariem a legislação trabalhista. Esses acordos podem tratar de questões como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo para refeição e descanso, entre outros.

Contribuição sindical: A contribuição sindical obrigatória foi extinta. Agora, a contribuição é opcional e deve ser expressamente autorizada pelo empregado.

Danos morais: A reforma estabeleceu novos critérios para a fixação do valor da indenização por danos morais. Antes, o valor era fixado pelo juiz de forma subjetiva. Agora, o valor é fixado de acordo com a gravidade do dano sofrido pelo trabalhador.

Segundo (CUNHA; MENDES, 2018) entende-se que a demissão prevista na antiga legislação previa que o trabalhador demitido sem justa causa teria direito ao aviso prévio, ao 13º salário proporcional, ao seguro-desemprego e ao saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Com a reforma, a demissão por acordo entre empregador e empregado foi permitida, e o trabalhador pode receber apenas metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS.

Essas são apenas algumas das principais diferenças entre a antiga legislação trabalhista e a reforma trabalhista atual. Embora a reforma tenha sido concebida para modernizar e flexibilizar as leis trabalhistas, algumas dessas mudanças têm sido criticadas por prejudicar os trabalhadores e reduzir a proteção social.

Essas mudanças tiveram impactos tanto positivos quanto negativos. Por um lado, as mudanças podem ter gerado maior flexibilidade para as empresas na contratação de funcionários e na organização da jornada de trabalho, o que pode ter aumentado a competitividade do mercado. Por

outro lado, há preocupações de que as mudanças possam ter prejudicado os trabalhadores, tornando a relação trabalhista ainda mais desigual e aumentando a precarização do trabalho.

Por exemplo, a ampliação da jornada de trabalho pode ter prejudicado a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como a conciliação entre trabalho e vida pessoal. A possibilidade de divisão das férias em três períodos pode ter afetado a qualidade do descanso dos trabalhadores, além de ter dificultado a organização de atividades pessoais e familiares. Já a terceirização da atividade-fim pode ter gerado maior instabilidade no emprego e na remuneração dos trabalhadores terceirizados.

A reforma trabalhista trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista, com impactos positivos e negativos para os trabalhadores e as empresas. Cabe aos diversos atores envolvidos no mercado de trabalho avaliar esses impactos e buscar formas de minimizar eventuais efeitos negativos, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Em 2018, um ano após a vigência da reforma trabalhista já havia resultados das mudanças, onde segundo dados fornecidos pelo Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), foram feitos mais de 125 mil acordos entre empregador e empregado. Porém, isso representa apenas 2% dos desligamentos feitos no Brasil, muitas empresas ainda optam por fazer a rescisão na informalidade, onde o funcionário é demitido sem justa causa apenas para poder receber os benefícios (CUNHA; MENDES,2018).

Entretanto, (LACERDA; ANJOS, 2020) diz que no primeiro mês após a aplicação da reforma da CLT, os saldos de empregos no Brasil ficaram negativo, com a redução de 12.292 vagas, outro ponto é que a taxa de desemprego no último trimestre de 2017 comparando com o mesmo período em 2016 foi elevada, ou seja, foi muito maior após a reforma.

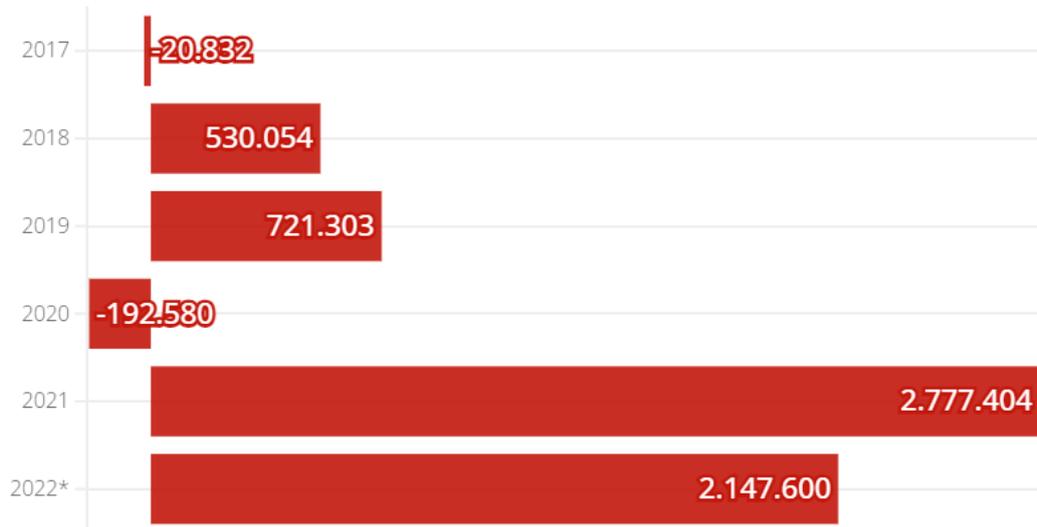
Conforme dados atualizados em 2022, ainda há questionamentos que impedem que as mudanças possam ser colocadas em prática, trazendo inseguranças para empresas e trabalhadores. A expectativa do governo era que gerasse pelo menos 6 milhões de empregos formais logo nos primeiros anos, porém esse número não foi alcançado.

A cada ano é gerado um gráfico analisando as vagas criadas no país, abaixo está um gráfico onde mostra o saldo de empregos gerados anualmente entre 2017 e 2022 (até setembro):

Figura 1 – Vagas criadas no país ano a ano

Vagas criadas no país ano a ano

*Dados de 2022 vão até setembro

**g1**

Fonte: Caged/Ministério da Economia

Fonte disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/11/reforma-trabalhista-completa-5-anos-reduzindo-processos-mas-com-criacao-de-vagas-abaixo-do-esperado.ghtml>. Acesso em: 07 de jun. 2023.

Como percebe-se no período entre novembro de 2017 e setembro 2022, foram gerados 5,64 milhões de postos de trabalho. Enquanto em novembro de 2017 havia 12,6 milhões de desempregos, em setembro de 2022 o número caiu para 9,4 milhões.

Pode se dizer também que os números de processos novos nas Varas de Trabalho tiveram uma queda significativa de 34,1% entre 2017 e 2018. Em novembro de 2017, após a lei entrar em vigor, houve um aumento no número de novas ações, totalizando quase 290 mil, portanto em dezembro o número despencou para 84,2 mil novos processos.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese teve como objetivo estudar sobre a Reforma Trabalhista e quais foram suas mudanças que ocorreram com a Lei 13.467 de 2017, e assim analisar os impactos causados.

Assim, entende-se que a Reforma Trabalhista foi criada com o objetivo de promover mudanças na legislação trabalhista existente, visando aprimorar as relações de trabalho, modernizar o ambiente empresarial e impulsionar a economia.

Ao longo do estudo, foram identificados diversos pontos de destaque relacionados à reforma trabalhista. Um dos principais objetivos dessa reforma é promover a flexibilização das relações de trabalho, permitindo que empresas e trabalhadores tenham maior liberdade para negociar termos contratuais. Isso inclui a possibilidade de estabelecer acordos individuais entre empregadores e empregados, além de facilitar a terceirização de atividades.

No entanto, é importante reconhecer que a reforma trabalhista também gerou preocupações e críticas. Como visto as mudanças podem levar à precarização do trabalho e à redução dos direitos trabalhistas. Além disso, existe a preocupação de que a negociação individual possa favorecer o lado mais forte da relação de trabalho, deixando os trabalhadores em uma posição de desvantagem.

Ao avaliar as consequências da reforma trabalhista, é necessário considerar a complexidade do mercado de trabalho e a diversidade de setores e realidades em cada país. Algumas pesquisas apontam que a reforma pode ter efeitos positivos, como a geração de empregos e o estímulo à contratação formal. No entanto, também há estudos que mostram impactos negativos, como o aumento da informalidade e a redução da proteção social.

Conforme analisado pelos dados, afirma-se que o desemprego caiu no ano de 2018, portanto um grande crescimento nas vagas de trabalho ano a ano como mostra o gráfico. Tendo em vista os números na Vara do trabalho que tiveram uma queda significativa nos anos de 2017 e 2018. Mas ao longo dos anos foi promovendo mais oportunidades de empregos e negociações entre empregado e empregador, sendo como exemplo o teletrabalho e o trabalho intermitente.

Portanto, é essencial adotar uma abordagem equilibrada ao analisar a reforma trabalhista. Embora existam argumentos a favor e contra, é necessário considerar cuidadosamente os contextos específicos e as implicações para os diferentes grupos envolvidos. A busca por políticas

trabalhistas adequadas deve levar em conta não apenas os interesses das empresas, mas também o bem-estar e os direitos dos trabalhadores.

Em última análise, a reforma trabalhista é um processo em constante evolução, e sua avaliação deve ser baseada em evidências e pesquisas atualizadas. A fim de tomar decisões informadas sobre políticas trabalhistas, é necessário um diálogo contínuo entre os atores envolvidos, incluindo governos, empregadores, sindicatos e trabalhadores, visando a construção de um ambiente de trabalho justo, equilibrado e que promova o desenvolvimento sustentável da economia.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 09 de jun. de 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 13. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: método, 2017.

CAVALLINI, Marta. Reforma trabalhista completa 5 anos reduzindo processos, mas com criação de vagas abaixo do esperado. G1,2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/11/reforma-trabalhista-completa-5-anos-reduzindo-processos-mas-com-criacao-de-vagas-abaixo-do-esperado.ghtml>. Acesso em: 07 de jun. de 2023.

CUNHA, P, H, R; MENDES, D, H. AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA NOVA REFORMA TRABALHISTA LEI Nº13.467/17 – UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO DOS PRINCIPAIS IMPACTOS PÓS REFORMA TRABALHISTA. Centro Universitário de Anápolis (Unievangélica);

DAMASCENO J. O., BATISTA C. P., OLIVEIRA A. M. C. A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR. Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. São Paulo/SP, Brasil.

LACERDA, L, M, F; ANJOS, M, A, D. DIREITO DO TRABALHO: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA LEI nº 13.467/2017. Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP; SP-CAMPINAS, 2020.

LOPES, B, P. A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS. FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA; RUBIATABA/GO, 2018.

PAULA, E, M; PACHECO, G, P, A; STEFANI, S, C. REFORMA TRABALHISTA: a precarização das relações trabalhistas e as principais mudanças que afetam os celetistas. Faculdades integradas, Vianna Júnior, 2018.

Artigo recebido: 13.06.2023

Artigo publicado em: 10.07.2023

