



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO**

GILMARA DE FRANÇA SANTOS

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TRABALHADOR
HIPOSSUFICIENTE: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017**

**ARACAJU
2023**

S237i

SANTOS, Gilmara de França

Os impactos da reforma trabalhista para o
trabalhador hipossuficiente : análise da lei
13.467/2017 / Gilmara de França Santos. -Aracaju,
2023 21 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Carlos Augusto Lima
Neto

1. Direito 2. Reforma Trabalhista 3. Trabalhador
Hipossuficiente 4. Justiça – Acesso I Título

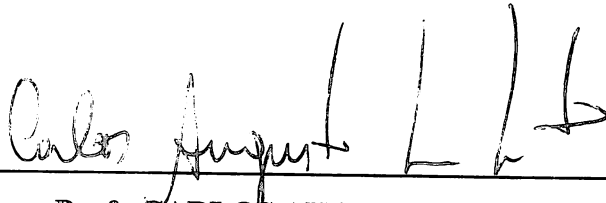
CDU 34 (045)

GILMARA DE FRANÇA SANTOS

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TRABALHADOR
HIPOSSUFICIENTE: ANÁLISE DA LEI Nº 13.467/2017

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe
– FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau
de bacharel em Direito no período de 2023.1.

Aprovado com média: 9,5 //



Prof. CARLOS AUGUSTO LIMA NETO

1º Examinador (Orientador)



Prof. DALMO DE FIGUEIREDO VASCONCELOS BEZERRA

2º Examinador(a)



Prof. SILVIO EDUARDO DE ASSUNÇÃO VIEIRA CARVALHO

3º Examinador(a)

Aracaju (SE), 07 de junho de 2023

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TRABALHADOR HIPOSSUFICIENTE: ANÁLISE DA LEI 13.467/2017*

Gilmara de França Santos

RESUMO

O propósito da reforma trabalhista implementada pela lei 13.467/2017 foi melhorar a economia do país através da criação de empregos com vistas a modernização e flexibilização contratual, fomentando direitos e garantias para o operário brasileiro. No entanto, a novel legislação produziu impactos desfavoráveis para o empregado através dos dispositivos acrescidos, a exemplo das flexibilizações na jornada de trabalho, exclusão da jornada *in itinere*, trabalho autônomo, terceirização, dentre outros. No que concerne ao princípio do acesso à justiça, a implementação dos artigos que impõe ao empregado a responsabilidade de arcar com as despesas processuais dificultou no proveito da gratuidade judiciária, limitando a propositura das ações trabalhistas. Nessa seara, o presente trabalho tem por escopo analisar os impactos da reforma trabalhista gerados pela Lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para o trabalhador hipossuficiente. Os questionamentos a serem respondidos serão: a reforma trabalhista surgiu para melhorar as condições de trabalho ou gerou diminuição dos direitos trabalhistas inerentes ao trabalhador hipossuficiente? Quais as implicações geradas no acesso ao jurisdicionado trabalhista, em decorrência das alterações legislativas provocadas pela reforma trabalhista? O artigo tem como objetivo geral as principais mudanças realizadas na CLT, através da reforma trabalhista pela Lei 13.467/2017 e como essas alterações foram lesivas ao trabalhador. Como objetivo específico tem-se: analisar os reflexos das alterações legislativas na CLT através da Lei 13.467/2017 em face do trabalhador. Compreender em que medida as alterações provocadas pela reforma repercutiram no acesso ao jurisdicionado trabalhista. Nesse sentido, comparar o período anterior a vigência da lei e o posterior, analisando possíveis diferenças em termos quantitativos. Para tanto, utilizou-se da pesquisa bibliográfica, pesquisa material mediante coleta de informações em legislações trabalhistas, e ainda, a aplicação do método comparativo. Através desse estudo, restou demonstrado que a reforma trabalhista gerou precarização do trabalho, através da supressão de direitos e garantias para a parte mais vulnerável da relação empregatícia, o empregado, ocasionando um sentimento de retrocesso social.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Trabalhador Hipossuficiente. Acesso à Justiça

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada através do Decreto Lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas durante o Estado Novo, a justificativa para as regulamentações normativas foi garantir melhorias na relação de emprego

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2023, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Carlos Augusto Lima Neto.

e implementar direitos básicos para o operário, em um período importante para a história do Brasil, onde o propósito era melhorar a crise econômica, gerando empregos formais para refrear o alto índice de desemprego e com isso alavancar a economia (MELO; SANTOS; ITALIA, 2018).

Em 13 de julho de 2017 houve a inserção da Lei 13.467 denominada como Reforma Trabalhista, modificando de forma substancial os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que impactou significativamente no funcionamento do mercado de trabalho. Além disso, a reforma trabalhista trouxe modernização laboral regulamentando as situações contemporâneas na sociedade, tendo em vista que a antiga CLT era rígida e já não abarcava novas modalidades de emprego (*home office*).

As modificações legislativas trazem questões a serem debatidas, no tocante a efetivação normativa que fomentou a insegurança jurídica através da flexibilização contratual. É cediço que nem sempre há uma justa negociação entre o patrão e empregado no contrato de trabalho, principalmente, após a “liberdade” na dita flexibilização concedida ao empregador em estabelecer cláusulas contratuais, muitas das vezes abusivas e o empregado por ser a parte mais vulnerável da relação ter que se submeter as condições estabelecidas, dizimando direitos adquiridos anteriormente (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

O acesso à justiça é um direito constitucional pertinente aos trabalhadores, muitos pleiteiam, perante o Poder Judiciário com o amparo da gratuidade judiciária, o pagamento das verbas trabalhistas que não lhe foram concedidas durante a execução do contrato ou finda a relação empregatícia. Tem-se que os artigos caracterizados como restrições, introduzidos pela reforma trabalhista, a exemplo do pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, ainda que a parte seja beneficiária da justiça gratuita, refrearam os ajuizamentos das ações laborais (DELGADO, 2018).

Por conseguinte, em decorrência da grande importância que os direitos trabalhistas possuem para o cidadão e ante a necessidade de pontuar as prerrogativas advindas da nova regulamentação nas normas trabalhistas, os problemas investigados foram: a reforma trabalhista veio para melhorar as condições de trabalho ou gerou diminuição dos direitos trabalhistas inerentes ao trabalhador hipossuficiente? Quais as implicações geradas no acesso ao jurisdicionado trabalhista, em decorrência das alterações legislativas provocadas pela reforma trabalhista?

Nessa conjuntura, o objetivo geral do presente artigo é estudar, sem esgotar a temática, as principais mudanças realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho, através da reforma trabalhista pela Lei 13.467/2017 e como essas alterações foram lesivas ao trabalhador brasileiro.

Desse modo, os objetivos específicos deste trabalho são: analisar os reflexos das alterações legislativas na CLT através da Lei 13.467/2017 em face do trabalhador. Compreender em que medida as alterações provocadas pela reforma reverberaram no acesso ao jurisdicionado trabalhista. Nesse sentido, comparar o período anterior a vigência da lei e o posterior, analisando possíveis diferenças em termos quantitativos.

Para o alcance dos objetivos pretendidos utilizou-se a pesquisa bibliográfica, bem como, pesquisa material, mediante coleta de informações em legislações trabalhistas, para aferir por meio dos dados coletados, como a implementação das novas regras impactaram no jurisdicionado trabalhista. Desse modo, para analisar os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho antes das alterações e após a implementação da Lei 13.467/2017, aplicou-se o método de procedimento comparativo, a fim de compreender os impactos em face da classe operária, em decorrência da efetivação da reforma trabalhista.

2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico do direito privado que tem por objetivo regular as relações laborativas individuais ou coletivas. Seu processo construtivo decorreu-se da necessidade de proteger os trabalhadores dos abusos cometidos pelos empregadores e garantir um aperfeiçoamento nas condições sociais ao empregado, durante a atuação da força de trabalho na sociedade meramente capitalista (MARTINEZ, 2019).

Entende-se que a função precípua do Direito do Trabalho é tutelar o trabalhador, tendo em vista que essa categoria não detém da mesma igualdade jurídica que a classe patronal, isto é, os operários se encontram em posição inferior do poder de subordinação. Assim, visando dizimar o desequilíbrio entre patrão e empregado e buscar a igualdade substancial, o ramo trabalhista conta com diversos princípios, sendo eles: princípio da norma mais favorável; princípio da primazia da realidade; princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; princípio da continuidade da relação de emprego, entre outros.

No Direito do Trabalho há uma divisão interna que abrange o Direito Individual e Direito Coletivo, o primeiro faz alusão ao contrato de trabalho (empregado e empregador), já o segundo de cunho coletivo, gira em torno das situações trabalhistas que envolvem os seres que atuam em coletividade, a exemplo de sindicatos. Não obstante, em sua forma estrutural também há a divisão entre o direito material e o direito processual do trabalho, que facilitam a aplicação de forma sistêmica dos objetos a serem investigados (MARTINEZ, 2019).

Fazendo um breve apanhado histórico do Direito do Trabalho, é possível considerar que o marco histórico no Brasil se deu em três períodos: o primeiro período da Independência do Brasil em 1822 até a abolição da escravatura; o segundo período de 1888 até 1930 e o terceiro e último de 1930 (Getúlio Vargas) até 1988 em que deu origem a Constituição Federal (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

No primeiro período que concerne ao da Independência do Brasil até o fim da escravatura, o trabalho era considerado um castigo. Entendia-se que o trabalho por ser considerado uma punição era submetido apenas aos escravos, estes eram explorados de forma desumana, mas era a única forma de prover o seu sustento, e ainda eram intitulados como res (coisa), objeto de compra e venda (CALVO, 2013).

Em 1888 houve a Abolição da Escravatura, marco importante para a liberdade do trabalho, onde reuniu pressupostos consideráveis para a configuração do novo ramo jurídico, eliminando a prática de trabalho antes exercida (a escravidão), passando a utilizar a força de trabalho de forma regulamentada através da relação empregatícia (DELGADO, 2019).

O segundo período histórico do direito do trabalho no Brasil, conforme Jorge Neto e Cavalcante (2019), foi marcado por extensas greves dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, como a redução de jornada e maiores salários. Mesmo sendo considerado um movimento sindical fraco e disperso, as movimentações grevistas foram intensas e refletiram na seara trabalhista.

Frisa-se que a junção dos fatores sociais que acometia os trabalhadores durante esses anos, como por exemplo, a exploração da força do trabalho e as mobilizações coletivas dos obreiros perante o Estado e as indústrias, teve como objetivo provocar repressão como meio de respostas a excessiva produção. Assim, nota-se que esses acontecimentos contribuíram para o desenvolvimento do ramo justralhista.

Por sua vez, no terceiro e último período, temos a Revolução de 1930 que culminou no golpe de Estado pelo presidente Getúlio Vargas. Através dessa movimentação, deu-se início a oficialização do Direito do Trabalho com o surgimento do órgão mais importante do âmbito trabalhista, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que impulsionou a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT conferindo aos trabalhadores urbanos melhores condições de trabalho no setor industrial (ROMAR, 2018).

Nos anos seguintes, surgiram leis infraconstitucionais que auxiliaram na normatização do ramo justralhista, entre as quais vale destacar o Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932 e o Decreto nº 21.364 de 4 de maio de 1932 que regulamentaram o horário de trabalho dos

empregados. Essas formalizações ampliaram o sistema de proteção aos trabalhadores (ROMAR, 2018).

Em 1943, surgiu o instrumento legal mais importante no ramo trabalhista brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com o escopo de regulamentar as relações empregatícias e conferir as partes melhores condições de trabalho. Nessa época, mesmo havendo uma atenção na implementação de benefícios para o empregado, essa fase ficou conhecida como autoritária e plenamente corporativista, pois possuía um foco maior para as empresas e perdurou até a edição de uma nova Constituição (1988).

Diante dos fatos apresentados, podemos notar que através das criações das legislações sociais no âmbito trabalhista e os avanços importantes nos referidos anos, observa-se que houve progressão no surgimento dos direitos sociais e abrangência no reconhecimento do Direito do Trabalho que são de extrema relevância para a sociedade brasileira, visto que, é por meio dele que as partes da relação do trabalho desfrutam de segurança jurídica e da proteção na força do trabalho.

2.1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E O TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Consolidação das Leis do Trabalho foi criada em 1º de maio de 1943 pelo Decreto-lei nº 5.452 durante a gestão do presidente Getúlio Vargas, através do Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho. A CLT, surgiu com o fito de consubstanciar todas as legislações trabalhistas esparsas, promover aos trabalhadores melhores condições de trabalho através da regulamentação dos direitos e deveres, a exemplo de férias, jornada de trabalho, salários, aviso prévio, verbas rescisórias, licenças e demais disposições fundamentais, sendo assim, considerado um marco histórico do direito do trabalho no Brasil (MARTINEZ, 2019).

Denota-se, que a implementação do instrumento normativo (CLT) se deu com o objetivo de regulamentar de forma eficaz, os direitos trabalhistas, reduzindo as desigualdades existentes nas relações de empregos, criando direitos e garantias para o empregado, de modo, a garantir a segurança jurídica na relação empregatícia. Portanto, foi consagrada como o texto principal do Direito do Trabalho no Brasil e sua aplicação é fortemente enriquecida pelas normas complementares existentes na CF/1988.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019) com o advento da redemocratização na gestão trabalhista no Brasil, a edição de uma nova Constituição (1988) foi fundamental para modificar situações constantes em institutos normativos, desde as décadas de 30 e 40, que geravam

conflitos entre a classe operária e patronais. Todavia, de forma benéfica, a nova ordem constitucional trouxe inclusão e proteção jurídica do trabalhador urbano, rural, avulso e as empregadas domésticas, aplicando-lhes os direitos individuais, sociais e os princípios constitucionais do trabalho.

Conforme expresso no preâmbulo da CF/1988, a importância e necessidade do Estado Democrático, a seguir:

[...] assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacificadas controvérsias [...] (BRASIL, 1988).

Desse modo, a ideia do Estado Democrático de Direito frente as relações trabalhistas é assegurar que os direitos sociais pertinentes aos trabalhadores urbanos e rurais que estão previstos na CF, sejam respeitados durante a celebração dos contratos laborais, proporcionando igualdade entre os cidadãos. Outrossim, tem como objetivo a mitigação das vulnerabilidades sociais e a garantia dos direitos mínimos para o trabalhador, durante e após o lapso contratual, bem como, ofertar qualidade de vida e melhores condições sociais durante a execução do trabalho.

3 REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017

A democratização trabalhista resultante da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e da Constituição Federal de 1988, foi abruptamente abalada pela Reforma Trabalhista implementada por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, sancionada pelo Presidente da República, à época, Michel Temer. A referida lei, revogou dispositivos e criou novos artigos que de forma significativa impactaram no funcionamento do mercado de trabalho.

A elaboração da reforma trabalhista ocorreu sem um estudo prévio, sobre os possíveis impactos que causariam na relação empregatícia. Algumas das justificativas que colaboraram para a aprovação da lei foram: a modernização laboral, tendo em vista que a antiga CLT estava obsoleta e já não abarcava as novas modalidades de empregos que surgiram com o avanço tecnológico (home office); a flexibilização dos vínculos trabalhistas, reduzindo a excessiva rigidez no mercado de trabalho e o aumento da produtividade empresarial. Os motivos mencionados, levaram o legislador a realizar as alterações normativas, visando o crescimento

econômico em um cenário de crise que assistia o país naquele período (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

Observa-se que as modificações empreendidas nos textos normativos da CLT ensejaram mudanças na aplicabilidade do Direito do Trabalho, sendo elas no âmbito individual, coletivo e processual do trabalho, que correlacionaram para a construção de um ramo trabalhista pró-empregador.

Entende-se que a efetividade das normas da antiga CLT tinha como condão democratizar e atenuar a relação de poder empregatício existente nos contratos laborais, com o propósito de gerar melhores condições de vida e trabalho dignos aos operários. E em contrapartida contribuir para a distribuição de renda, que influencia diretamente o setor econômico na sociedade capitalista. No entanto, o novo diploma legal enumera situações que demonstram a exacerbação do poder pela parte patronal, o que vai contra os preceitos de democratização elencados na arcaica consolidação (DELGADO, 2019).

Podemos observar, que apesar da evolução social exigir mudanças legais, o novo cenário com as transformações provocadas de forma arbitrária na CLT, ocasionou entraves na aplicabilidade do direito do trabalho para a classe operária, gerando sentimento de retrocesso social no Brasil, tendo em vista que um dos pontos da Reforma Trabalhista foi valorar a negociação como mecanismo legal, o que implica em limitação ou supressão de direitos.

3.1 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E OS IMPACTOS AO EMPREGADO

A Reforma trabalhista alterou mais de cem artigos na Consolidação das Leis do Trabalho com promessa de modernizações trabalhistas e regulamentou novas modalidades de empregos existentes na atualidade, a exemplo do *home office*. Ocorre que a maior parte das alterações contribuíram para a precarização do trabalho no campo juslaboral, no que diz respeito ao amparo social e proteção dos operários, com perdas de direitos trabalhistas e favorecimento do setor empresarial da industrial brasileira.

3.1.1 TEMPO À DISPOSIÇÃO E HORAS *IN INTINERE*

A jornada de trabalho se configura pelo horário que o funcionário faz durante o seu expediente, bem como, quando este fica à disposição aguardando as demandas serem delegadas pelo empregador, todavia, mesmo que esse empregado não esteja trabalhando de forma efetiva,

computa-se como jornada o tempo à disposição, conforme elencado no artigo 4º da CLT, sendo este, um dos pontos que foi alterado pela reforma trabalhista.

O tempo à disposição não se confunde com o tempo trabalhado, caso o empregado esteja presente nas dependências da empresa por vontade própria, sem exercer o labor, em situações constantes nos incisos do art. 4º, § 2º da CLT, de fato, não pode ser considerado tempo trabalhado, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos estipulado por lei.

Salienta-se que a inclusão do referido parágrafo possui situações excetivas ao tempo à disposição, a exemplo de busca por proteção pessoal, troca de uniforme (salvo quando obrigatório pelo contrato de trabalho), lanche, higiene pessoal entre outros (DELGADO, 2019).

Portanto, entendemos que essa mudança propicia a execução de serviço extraordinário que não será devidamente registrado, sob alegação de que durante o decurso do tempo o empregado estaria fazendo alguma atividade pessoal constante no rol do parágrafo § 2. Logo, como o empregado é sempre a parte mais fraca da relação, incumbirá ao juízo auferir no caso concreto aplicando-lhe o princípio da primazia da realidade.

De outro modo, no art. 58, § 2º da CLT tem-se a jornada *in itinere* (horas intinerantes) que versa sobre o tempo despendido pelo empregado da residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho, bem como o seu retorno. Na redação anterior, não importava se essa locomoção era realizada por transporte público ou transporte fornecido pelo empregador, quando o local de trabalho do empregado fosse de difícil acesso ou precário de condução pública. A Lei 13.467/2017 desclassificou esse lapso temporal como tempo à disposição (ROMAR, 2018).

Nesse sentido, é manifesto que a retirada do instituto das horas *in itinere* foi lesiva ao trabalhador, visto que, antes o operário recebia algum tipo de benefício, monetário ou em compensação de horas, para ajudar no tempo despendido durante o seu deslocamento. Após as alterações, além de deixar de receber, o trabalhador terá que arcar com o ônus de tempo de deslocamento, que era computado na jornada de trabalho. Isto é, a novel legislação não somente realizou uma alteração na jornada de trabalho, como extinguiu um direito do trabalhador, ferindo, notadamente, o princípio do retrocesso social.

3.1.2 JORNADA DE TRABALHO 12X36

Na jornada de trabalho 12 x 36 o profissional exerce as atividades por 12 horas diárias consecutivas e descansa as 36 horas subsequentes, possuindo intervalo intrajornada. Esse tipo de jornada é comum para funcionários que trabalham em atividades ininterruptas, como por

exemplo, hospitais e segurança. Antes, para que a empresa adotasse essa modalidade era necessário realizar mediante acordos ou convenção coletiva, por ser um tipo de jornada especial e prejudicial à saúde do trabalhador.

Ocorre que com a inserção do artigo 59-A na CLT foi atribuído as partes a faculdade de pactuar mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Isto é, o que antes era uma jornada de difícil implementação, atualmente está mais fácil das empresas aderirem, por ser permitido pactuar entre as partes.

Conforme ensina Delgado (2018) as inserções normativas não agiram com o devido equilíbrio e ponderação quanto a jornada de 12 x 36, interferindo nas garantias à pessoa humana. A novel legislação não fez observância aos intervalos intrajornadas, ou seja, o legislador permitiu a efetivação de 12 horas de trabalho, mas não se atentou aos intervalos intrajornadas, classificando-a a literalidade da norma totalmente sem fundamento, atribuindo, mais uma vez, ao juízo a aplicação da Hermenêutica Jurídica no caso concreto.

Desse modo, podemos compreender que, o que antes era para ser uma jornada especial apenas atribuída as atividades essenciais, justamente, por ser uma adoção lesiva ao empregado que pode redundar em fadiga, torná-los vulneráveis a doenças e propiciar acidentes de trabalho. Após a reforma passou a ser possível em quaisquer atividades, desde que tenha sido realizado por acordo individual escrito. Ou seja, caberia a inconstitucionalidade do art. 59-A por ser contrário à previsão da Carta Magna, quando dispõe que a duração de trabalho não pode ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, conferindo a possibilidade apenas por acordo ou convenção coletiva.

3.1.3 TRABALHADOR AUTÔNOMO

O trabalho autônomo é aquele exercido pelo trabalhador por conta própria, sem vínculo empregatício, ou seja, o próprio trabalhador realiza suas atividades com independência, sem precisar cumprir com as obrigatoriedades que são atribuídas quando há um acordo de trabalho. Essa modalidade tem como vantagem a flexibilidade, pois não possui horários fixos, porém a falta de estabilidade e a impossibilidade de obter benefícios quando se empregado com carteira assinada é um dos pontos negativos dessa categoria.

A contratação do autônomo foi uma das modificações trazidas pela reforma trabalhista através do art. 442-B, podendo se dar com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, existindo esses requisitos, não será categorizado como vínculo empregatício. Assim, o que

diferencia essa classe trabalhadora do empregado formal é a liberdade e autonomia para diligenciar suas atribuições diárias.

Delgado (2018) classifica essa incorporação legal como um preceito normativo conduzido ao absurdo, pois parte da premissa que é possível um profissional ser contratado como autônomo e exercer todos os atos contratuais existentes na relação de emprego, o que só seria admissível com o empregado formal.

Em suma, concluímos que a possibilidade de contratação de forma exclusiva inserida pelo legislador, afastou a proteção dos direitos do trabalhador, uma vez que a permissibilidade de contratação do autônomo por exclusividade afasta o vínculo de emprego, ora, se haverá uma prestação de serviço para determinada empresa com a subordinação, não há como não classificar como relação de emprego. É sem dúvidas uma brecha na legislação para retirar profissionais do mercado de trabalho e contrata-los apenas quando for conveniente para a empresa.

3.1.4 CONTRATO INTERMITENTE

Outra controvérsia motivada pela nova legislação foi referente ao contrato intermitente, conforme previsão do art. 443, § 3º da CLT. O dispositivo mencionado, se configura pela prestação de serviços com subordinação, sem continuidade, ou seja, de forma esporádica, com alternância de períodos na prestação de serviços e possibilidade de inatividade, independentemente do tipo de atividade.

De acordo com o entendimento de Leite (2019) esse tipo de prestação contratual adveio de incentivos dos empresários para fomentar a Reforma Trabalhista, tendo em vista que através do contrato intermitente intentam em responsabilizar os empregados pelos riscos da sua atividade econômica. Ainda segundo o autor, o artigo se caracteriza como inconstitucional por violar o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalhador só recebe o pagamento quando é convocado pela empresa para desfrutar dos seus serviços e depois o descarta como se nada valesse.

Assim, considera-se que as novas regras impostas se têm a romper com direitos e garantias atribuídas ao trabalhador, em razão da violação dos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, sendo que essa modalidade permite a exploração da mão de obra com valor abaixo do esperado. E ainda, é possível notar que estimula a informalidade, mesmo havendo a anotação da carteira de trabalho, o trabalhador só será convocado quando houver

necessidade para o empregador e irá receber apenas por aquele serviço, ou seja, é notável essa alteração normativa está contribuindo para a degradação salarial.

Dando continuidade ao o entendimento do contrato intermitente, pelo doutrinador Leite (2019, p. 698):

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Com base no entendimento do doutrinário, é possível perceber que o surgimento dessa modalidade de contratação, nada mais é que uma falácia, ao dizer que sua implementação irá proporcionar mais empregos a classe trabalhadora, sendo que houve mitigação das garantias inerentes a estes. Ou seja, mesmo havendo um determinado vínculo entre as partes, não há garantia de recebimento de remuneração pelo empregado, além disso, possui caráter de instabilidade, o operário pode ser contratado independente do horário, o que o torna similar a uma máquina de trabalho que está sempre à disposição dos comandos do patrão.

Pode-se dizer, que não há proteção quanto as possíveis arbitrariedades praticadas pelo empregador, o que corrobora para a precarização do trabalho, em especial, ao hipossuficiente, que depende do subjetivismo do patrão para poder auferir qualquer renda.

3.1.5 RESCISÃO POR COMUM ACORDO

A rescisão em comum acordo, conhecida também como distrato, está prevista no art. 484-A e foi acrescido à CLT pela lei 13.467/2017, é uma modalidade de ruptura contratual por consenso entre as partes, patrão e o empregado. Com o fim do interesse recíproco na relação de emprego, serão devidas ao operário metade das verbas rescisórias: aviso prévio, multa do FGTS (se indenizado), o saque do FGTS fica restrito a 80% do valor equivalente aos depósitos e não é permitido o trabalhador dar entrada no seguro-desemprego.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2019) o fato de não haver mais a homologação da rescisão de forma obrigatória, gera insegurança e preocupação para o empregado, tendo em vista que a literalidade do artigo pode ser utilizada como modalidade fraudatória, em outros termos, ao invés do empregador rescindir o contrato de forma imotivada, poderá induzir o empregado na rescisão por comum acordo, o que tornaria menos custoso para a empresa e para o colaborador seria mais lesivo.

A respeito do tema lecionado, o Enunciado 59¹ aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (BRASÍLIA, 2017) trouxe como entendimento que para tratar da rescisão contratual por acordo entre as partes, é devida uma estrita observância na aplicação do novel dispositivo, em especial, a validade formal e substancial do termo de rescisão ora pactuado.

Desta feita, conclui-se que essa modalidade de rescisão contratual trazida pela reforma trabalhista, oficializou situações que já existiam, o chamado “acordo” entre as partes no fim do contrato de trabalho para o recebimento das verbas trabalhistas, porém a aplicabilidade dessa norma carece de atenção e segurança jurídica em face do empregado, principalmente, por ser uma forma de extinção que estimula os vícios de consentimento do trabalhador (erro, dolo e coação), sem falar que transmite sensação de inconstitucionalidade, no que tange a redução dos direitos fundamentais pertinentes aos trabalhadores.

3.1.6 GESTANTE E LACTANTE – INSALUBRIDADE

O ambiente ou atividade insalubre é aquele que expõe o trabalhador a agente nocivos durante a execução do trabalho e são considerados de riscos, podendo atentar contra a saúde do colaborador pelo tempo ou a intensidade em que permanece exposto no local ou durante o desempenho das atividades pertencentes a sua função.

Com advento da Lei 13.467/2017 o dispositivo que versava sobre a insalubridade das gestantes e lactantes foi alterado, passando a dispor no art. 394-A da CLT. Na legislação anterior era conferido ao empregador reduzir ou até eliminar as causas de insalubridade das atividades ou local de trabalho para as empregadas gestantes e lactantes, sem prejuízo da remuneração enquanto durasse a gestação e a lactação (DELGADO, 2018).

Destaca-se que o objetivo do texto da antiga CLT era a proteção das mulheres no período de gestação e amamentação, pois o contato com agentes nocivos causaria danos à mulher, ao feto e ao recém-nascido. Todavia, após a remodelação do artigo, passou-se a admitir o trabalho insalubre de grau médio ou mínimo para a empregada gestante e lactante, exceto quando recomendado o afastamento pelo médico.

¹ Enunciado 59 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Brasília, 2017). A extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento prevista no artigo 484-A da CLT se encontra submetida ao escrutínio quanto à validade formal e substancial do termo de rescisão, à luz dos artigos 138 a 188 do código civil c/c o artigo 8º, § 1º, da CLT e do artigo 9º da CLT.

Ocorre que com as divergências que surgiram quanto a constitucionalidade do artigo, o Supremo Tribunal Federal (STF) firmou entendimento através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, invalidando o dispositivo trazido pela Reforma Trabalhista, tornando-o inconstitucional os incisos II e III do art. 394-A da CLT que impõe o condicionamento da exigência do atestado médico para afastar as empregadas lactantes e gestantes do local insalubre, em decorrência dos direitos irrenunciáveis à proteção a maternidade e a criança.

Em virtude disso, não há que se discutir que a inclusão do dispositivo foi um inegável retrocesso social, salientando que enquanto a legislação anterior proibia o trabalho insalubre a gestante, a novel legislação prevê a possibilidade da atividade ou local com determinado grau de insalubridade para gestante, indo contra o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana que visa proteger a gestante, o nascituro e o recém-nascido.

3.1.7 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Diante da série de alterações no Direito Individual do Trabalho com inclusões legais prejudiciais aos trabalhadores, o Direito Coletivo também sofreu mudanças. Um dos pontos que mais causou controvérsia no mundo jurídico foi a fixação dos art. 611-A e 611-B na CLT que trata do negociado sobre o legislado. Isto é, quando há prevalência da convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho sobre a legislação trabalhista.

O art. 620 da CLT, pressupõe que o acordo coletivo de trabalho prevalecerá sobre a convenção coletiva, corroborando para a precarização das relações de trabalho devidamente firmadas pela via negocial coletiva (DELGADO, 2019).

Salienta-se que o fato da permissibilidade de realizações de acordo entre patrão e empregado valer mais que a legislação, incidirá em redução dos direitos da classe obreira, que não possuirá qualquer proteção legal, tendo em vista que a reforma trabalhista permite a pactuação entre as partes. Porém, com a disparidade de forças existente na relação contratual, o empregado terá que se submeter as condições estabelecidas.

De acordo com Leite (2019) o legislador ao incluir a modalidade de negociação, não observou a inconstitucionalidade do texto normativo, tendo em vista que a Carta Magna dispõe que a edição de cláusulas só é permitida quando há implicação na melhoria da condição socioeconômica do empregado. Além disso, convenções e acordos coletivos são direitos fundamentais sociais resguardados pela CF e possuem como objetivo propiciar melhores condições na relação empregatícia.

Nesse sentido, podemos afirmar que o negociado sobre o legislado ocasionou um processo de desconstitucionalização dos direitos trabalhistas, atuando em desconformidade com os princípios constantes na CF, a exemplo do princípio da norma mais favorável ao empregado e a vedação do retrocesso social. Tais implementações podem levar a condições precárias do trabalho, com redução ou até extinção dos direitos sociais já adquiridos pelos trabalhadores.

4 ACESSO AO JURIDISCIONADO TRABALHISTA

O princípio do acesso à justiça ou inafastabilidade da Jurisdição é um direito fundamental previsto no artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV da Constituição Federal de 1988, dispondo que a lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça de direito, incumbindo ao Estado a obrigação de dar efetividade a assistência judiciária e gratuita para os empregados hipossuficientes. Em outras palavras, significa dizer que o poder estatal não pode se negar de solucionar qualquer lide levada pelo cidadão que teve seus direitos lesionados ou ameaçados.

Segundo Delgado (2019) a Lei 13.467/2017 realizou um processo agressivo e de desregulamentação dos direitos trabalhistas, implementando artigos como restrições ao princípio constitucional do acesso à justiça. A título exemplificativo, os dispositivos que limitam a justiça gratuita referem-se às custas processuais, na hipótese de arquivamento pela ausência do reclamante; honorários sucumbenciais e periciais, essas implementações resultaram na inacessibilidade perante o órgão da Justiça do Trabalho pelo trabalhador brasileiro. Dando continuidade ao entendimento doutrinário:

[...] trata-se de um conjunto articulado de dispositivos que tornam difícil ou, até mesmo, inviável à pessoa humana vulnerável e hipossuficiente que vive de seu trabalho questionar, perante o Poder Judiciário, as afrontas constitucionais ou convencionais internacionais promovidas pela nova Lei, sem contar as lesões consideradas ocorridas ao longo da relação empregatícia (DELGADO, 2019, p. 159).

Pertinente às lições do doutrinador, podemos compreender que com a implementação da reforma trabalhista houve uma mitigação em face das garantias constitucionais e ao encarecimento a tutela jurisdicional. A partir do momento em que as alterações legislativas fundamentadas como necessária para a modernização da relação empregatícia, atingiram e limitou o direito do trabalhador de questionar perante o ente estatal, sobre as ilegalidades cometidas durante o lapso contratual.

Outrossim, com a inserção do art. 790, § 3º, da CLT, como requisito para o alcance do benefício da justiça gratuita, o trabalhador deve perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, ultrapassando esse parâmetro numérico, cabe ao empregado o ônus de comprovar o estado de miserabilidade (art.790, § 4 da CLT), ou seja, a insuficiência de recursos para efetuar o pagamento das custas que vierem a ser arbitradas pelo juízo (DELGADO, 2017).

No que concerne aos pagamentos dos honorários periciais, a Reforma Trabalhista acrescentou o art. 790-B, caput na CLT, deliberando a responsabilidade do trabalhador mesmo carente de recursos e favorecido com o benefício da justiça gratuita, o dever de arcar com as despesas periciais, salvo se for sucumbente na pretensão do objeto da perícia.

Nesta esteira, caso o reclamante ao final do processo não obtenha o valor suficiente para realizar o pagamento, caberá a União responder pelo encargo. Ocorre que ao analisar os artigos, percebe-se que há uma incompatibilidade com o conceito de gratuidade decorrente da tutela jurisdicional, em observância aqueles que detém de menor poder econômico.

Outra inovação da reforma trabalhista foi a inclusão do art. 791-A da CLT que versa a respeito dos honorários advocatícios sucumbenciais de 5% a 15% sobre o valor da causa devidos da parte “perdedora” ao advogado da parte “vencedora” do litígio. De acordo com Delgado (2017), esse dispositivo pode inviabilizar a efetivação da garantia a justiça gratuita em decorrência dos riscos financeiros que envolvem a ação trabalhista em face do empregado pobre economicamente.

Diante das controvérsias apresentadas sobre os pagamentos de honorários periciais e sucumbenciais, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4 da CLT alterados pela reforma trabalhista, através da ADI 5766, dado em seu entendimento que os dispositivos implementados pela Lei 13.467/2017 impactam significativamente no acesso ao sistema judiciário pelo trabalhador economicamente desfavorecido, ofendendo assim o princípio do acesso à justiça.

Por tais razões, é viável destacar que a novel legislação, serve de fator impeditivo para a pretensão autoral no que tange ao pedido de adicional de insalubridade e periculosidade, pelo justo receio de não ter o pedido atendido, atribuindo ao empregado hipossuficiente a responsabilidade de arcar com os honorários periciais, mesmo havendo a concessão do benefício da gratuidade judiciária.

4.1 A JUDICIALIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A Justiça do Trabalho é destinada para dirimir os conflitos existentes nas relações de emprego. Os trabalhadores, a maioria desprovido de renda e de outra fonte de sustento, buscam perante o Estado a tutela jurisdicional em razão das lesões ou ameaça de direitos originados pelo fim do contrato de trabalho. Com o advento da Lei 13.467/2017 esse acesso à justiça se tornou ainda mais difícil, diante das limitações, por via da gratuidade judiciária.

De acordo com Krein, Oliveira e Filgueiras (2019, p. 44) na pesquisa realizada na Coordenadoria de Estatística do TST “entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 novas reclamações trabalhistas, no mesmo período do ano de 2018, esse número caiu para 1.289.186 reclamações trabalhistas” restando demonstrado a queda considerável nos ajuizamentos das ações trabalhistas após a Reforma Trabalhista.

Conforme a matéria jornalística escrita por Mariana Mainenti para a Agência CNJ de Notícias no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) constatou-se que nos últimos anos, houve uma redução de 30% nos processos ajuizados no âmbito trabalhista, sendo que através dos dados apurados 92% dos litigantes são pessoas com vulnerabilidade econômica.

Ressaltar-se-á que a redução nas proposituras das reclamações trabalhistas foi motivada pelas drásticas mudanças nos dispositivos da CLT, o que tornou um desestimulador de lides para aqueles que precisam pleitear as verbas trabalhistas que não lhe foram concedidas de forma espontânea pelo empregador. Ademais, podemos citar que os artigos que funcionam como restrições e corroboraram fortemente para essa queda nos ajuizamentos das ações.

Há, portanto, a incerteza se ao final do processo o empregado irá arcar com as despesas processuais (custas, honorários advocatícios e sucumbenciais) e se será prejudicado pela insuficiência de provas contra o empregador, haja vista a desigualdade de forças entre patrão e empregado (REMIR, 2018).

O princípio protetor é primordial para o funcionamento da Justiça do Trabalho, eis que através dele busca-se a igualdade na relação empregatícia, uma vez que existe um desequilíbrio fático do contrato laboral e ao empregado vulnerável e hipossuficiente. Como função do princípio da proteção, caberia a aplicação de um manto protetor do Estado, aos trabalhadores que ajuízam ação trabalhista, em face da empresa que permanecem com contrato ativo, para assegurar que esses empregados não iriam sofrer represália, ao ter que lutar pelos direitos não concedidos no período certo, a exemplo de atraso de salário, não pagamento de férias ou até no cumprimento do aviso prévio trabalhado.

Pertinente as lições de Maior e Severo (2017), a reforma trabalhista impossibilitou que os trabalhadores façam valer seus direitos, limitando, abruptamente, o acesso à justiça, levando em consideração que a maior parte das ações trabalhistas são ajuizadas quando finda o contrato

de trabalho, pois durante a relação trabalhista o empregado teme por represália do empregador e se sujeita as condições estabelecidas para poder prover o seu sustento e de seus familiares.

À vista do exposto, podemos concluir que a reforma trabalhista foi implementada com a promessa de garantia de direitos e melhorias para o prestador de serviço, todavia, demonstrase que isso não foi devidamente realizado, levando em consideração as diversas alterações prejudiciais ao hipossuficiente. Outrossim, restou evidenciado que os princípios constitucionais da inafastabilidade da jurisdição, isonomia, devido processo legal, ampla defesa, da proteção e da assistência judiciária gratuita, foram indiscutivelmente prejudicados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista com expectativa de ampliar direitos e trazer melhorias no setor econômico e social do país, através das flexibilizações no contrato de trabalho, trouxe controvérsias acerca das alterações realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Uma vez que restringiu, limitou e até excluiu direitos já adquiridos pelos trabalhadores, ferindo, notadamente, os princípios basilares do Direito do Trabalho constantes na Carta Magna de 1988 ocasionando um retrocesso social.

Este trabalho possibilitou entender quais os impactos advindos da reforma trabalhista na CLT em face do trabalhador hipossuficiente decorrente da Lei 13.467/2017, que ocasionaram diminuição dos direitos trabalhistas e restrição do acesso ao jurisdicionando, bem como, as limitações impostas que implicaram na efetivação do princípio da gratuidade judiciária.

Assim, restou demonstrado que foram diversos os impactos causados pela Lei 13.467/2017 principalmente, ao trabalhador hipossuficiente, parte mais vulnerável da relação, a exemplo da redução remuneratória e do valor recebido no período intrajornada, contratação do trabalhador autônomo, terceirização, exclusão da jornada *in itinere*, o negociado prevalecendo sobre o legislado, a possibilidade da gestante ou lactante laborar em atividades/locais insalubres e a rescisão em comum acordo.

Esses novos contornos corroboraram com a precarização do trabalho, visto que o legislador inobservou o princípio da dignidade da pessoa humana, conferindo ao trabalhador pequenas condições de trabalho, além de dizimar direitos pertinentes a classe operária.

Uma das propostas para criação da Lei 13.467/2017 foi a geração de empregos com a possibilidade de flexibilizações na CLT, todavia, o que de fato aconteceu foi a substituição das

relações de emprego protegidas por lei. O arcabouço das modificações foi em extinguir prerrogativas do empregado, contribuindo para a informalidade nas contratações, facilitação das fraudes e riscos à saúde dos trabalhadores.

Para o empregado hipossuficiente entre relutar pelos cortes dos direitos e ter um emprego para prover seu sustento, ele certamente ficará com a segunda opção mesmo que de forma precária, pois ao defender sobre o salário mitigado ou melhores condições de trabalho irá apenas contribuir para o seu desemprego, tendo em vista a disparidade de forças na relação de trabalho. Assim, denota-se que o princípio protetor não está sendo devidamente efetivado, uma vez que cabe ao poder estatal efetivar a proteção ao trabalhador hipossuficiente na realidade fatídica.

Não obstante, o princípio do acesso à justiça foi completamente afetado, a medida em que a Lei 13.467/2017 estipula limitações que inibem ao trabalhador fazer uso do seu direito constitucional de gratuidade judiciária, implicando na responsabilidade de arcar com custas processuais, honorários periciais e sucumbenciais caso seja sucumbente no litígio processual, mecanismos estes que interferem nos ganhos financeiros para prover o sustento próprio e familiar.

Outrossim, cabe ao Estado o dever de realizar a prestação jurisdicional aos mais necessitados, oportunizando meios facilitadores do acesso à justiça do trabalho. Através dos dados demonstrados das ações ajuizadas após a reforma trabalhista, nota-se que houve uma redução nas demandas perante a Justiça do Trabalho. A queda das ações trabalhistas não se caracteriza por não existir controvérsias laborais diante das implementações das normas, mas sim pelas restrições impostas ao trabalhador que geram incerteza e insegurança, isto é, se ao ajuizar a ação logrará êxito ou terá que arcar com despesas processuais retiradas das suas verbas alimentares.

Portanto, as modificações advindas da reforma trabalhista foram prejudiciais à coletividade, gerando retrocesso social e precarização do trabalho. Atingindo de forma substancial os direitos e garantias expressos na Constituição Federal de 1988, em virtude da mitigação de direitos e restrições principiológicas (acesso à justiça). Toda essa gama de mudanças, sem a devida precaução e observação nas aplicações normativas pode gerar o efeito de extinção da Justiça do Trabalho, o que será ainda mais prejudicial a classe operária.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Patrícia. A Origem e Evolução Histórica do Direito do Trabalho. **Jusbrasil**, 2020. Disponível em: <https://patriciaamorim7772.jusbrasil.com.br/artigos/863649205/a-origem-e-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 12 abr. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766/DF** – Distrito Federal. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15352075483&ext=.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938/DF** – Distrito Federal. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 20 fev. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método, 2017.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JORNADA NACIONAL. **Listagem enunciados aprovados vis1**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 20 fev. 2023.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018. p. 71-94.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019, p. 44-50.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: Entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELO, Claudineia P. F; SANTOS, Cleonice P.; ITALIA, Daiane Gomes. **Um estudo sobre os impactos da reforma trabalhista para os trabalhadores da região de Paulínia**. Tese (Monografia) – Faculdade de Paulínia - FACP, Ciências Contábeis, São Paulo, 2015, p. 12.

PESQUISAS ABORDAM EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA E DO NOVO CPC SOBRE JUSTIÇA GRATUITA. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-abordam-efeitos-da-reforma-trabalhista-e-do-novo-cpc-sobre-justica-gratuita/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho: Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009, p. 286-287.