

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MATHEUS FELIPE FERNANDES CUNHA

ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA LEI N.
13.467/17

UBERLÂNDIA
MAIO DE 2023

MATHEUS FELIPE FERNANDES CUNHA

**ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA LEI N.
13.467/17**

Artigo acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientadora: Profa. Dra. Camilla Soueneta
Nascimento Nganga**

**UBERLÂNDIA
MAIO DE 2023**

MATHEUS FELIPE FERNANDES CUNHA

Análise das Publicações sobre a Reforma Trabalhista Lei N. 13.467/17

Artigo acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Orientador

Blind Review

Blind Review

RESUMO

Colocando o trabalhador como uma peça fundamental para o giro econômico brasileiro, analisa-se o tema da reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017, pela Lei n. 13.467/17, visando averiguar os impactos que abrangeram as alterações na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). O objetivo geral deste trabalho foi pesquisar as publicações nacionais sobre a reforma trabalhista no período de 2017 a 2023, analisando os impactos causados após a implantação da reforma, como o aumento do trabalho informal e a diminuição de processos trabalhistas no país. A pesquisa contou com uma abordagem de caráter qualitativo e descritivo, com o uso de pesquisas bibliográficas que fundamentam a análise de dados. Foi utilizado o “*Google Scholar*” como ferramenta para a seleção de pesquisas que fundamentaram a análise bibliométrica deste estudo, sendo selecionadas 23 pesquisas, como Trabalhos de Conclusão de Curso, Dissertação, pesquisas divulgadas em jornais, revistas e trabalhos apresentados em congressos. Os anos com mais estudos encontrados se concentraram em 2018 e 2019, dos sete anos abrangidos. 65,23% das pesquisas foram Trabalhos de Conclusão de Curso, tendo o maior percentual do total identificado.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. CLT. Consolidação das Leis Trabalhistas. Reforma Trabalhista de 2017.

ABSTRACT

Placing the worker as a fundamental part of the Brazilian economic cycle, the theme of the labor reform is analyzed, which took place in 2017, by Law n. 13,467/17, to ascertain the impacts that covered the changes in the CLT (Consolidation of Labor Laws). The general objective of this work was to research national publications on labor reform from 2017 to 2023, analyzing the impacts caused after the implementation of the reform, such as the increase in informal work and the decrease in labor lawsuits in the country. The research had a qualitative and descriptive approach, with the use of bibliographic research that underlies the data analysis. "Google Scholar" was used as a tool for selecting research that supported the bibliometric analysis of this study, with twenty-three research being selected, such as "Bachelor Thesis", Dissertation, research published in newspapers, magazines and papers presented at conferences. The years with the most studies found were concentrated in 2018 and 2019, of the seven years covered. 65.23% of the surveys were "Bachelor Thesis", with the highest percentage of the total identified.

Keywords: *Labor Reform. CLT. Workers Law Consolidation. Labor Reform of 2017.*

1 INTRODUÇÃO

Validada no governo Getúlio Vargas, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) foi criada pelo Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, unificando todas as leis trabalhistas existentes no Brasil, sendo introduzidos também os direitos trabalhistas. O objetivo da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) é a unificação de todas as leis trabalhistas burocráticas existentes no Brasil e entrou em vigor em 10 de novembro de 1943, pela Lei n. 5.452.

A reforma trabalhista foi criada com o fim de beneficiar o trabalhador brasileiro, visando diminuir o desemprego no Brasil e empregar o maior número possível da população, sem que o empregado e o empregador saíssem prejudicados, de alguma forma. Assim, foram simplificados os artigos já existentes na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), tensionando a retirada de parte da carga burocrática trabalhista (PONTOTEL, 2022).

Ao final do ano de 2016 foi apresentado pelo Poder Executivo à Câmara dos Deputados um Projeto de Lei, dando origem, no ano seguinte, à Lei n. 13.467, que diz respeito à Reforma Trabalhista no Brasil. A lei aprovada em 13 de julho de 2017 sofreu alterações, que serão apresentadas neste trabalho.

Nessa perspectiva, Abdalla (2019) buscou, por um método lógico dedutivo fundamentado com a jurisprudência, identificar e citar os impactos causados com a reforma trabalhista de 2017, com a Lei n. 13.467/17, analisando a parte favorável e desfavorável tanto para o empregador, quanto para o trabalhador, fazendo uma breve evolução das relações de trabalho e dos direitos trabalhistas no Brasil. Foi citado durante a sua pesquisa como o empregador saiu favorecido diante das alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), acarretando o desamparo dos sindicatos quanto aos empregados.

Cunha (2018) relata dois pontos importantes impactados com a reforma, a ligação entre o índice de desemprego no país e o índice de abertura de reclamações trabalhistas junto ao TST (Tribunal Superior do Trabalho), TRT (Tribunal Regional do Trabalho) e Varas do Trabalho, juntamente com o aumento do trabalho informal no Brasil.

Santos (2020) menciona o retrocesso do direito trabalhista no Brasil, fazendo análise do que de fato foi impactado com a reforma trabalhista de 2017, visando se realmente houve um avanço ou um retrocesso, passando brevemente, historicamente, pela evolução dos direitos trabalhista.

O objetivo geral da presente pesquisa é analisar as publicações nacionais sobre a reforma trabalhista no período de 2017 a 2023, analisando os impactos causados após a implantação da

reforma, como o aumento do trabalho informal e a diminuição de processos trabalhistas no país. Entende-se que a pesquisa realizada é relevante, visto que há dois pontos que devem ser considerados. O primeiro ponto visa considerar a parte afetada diretamente com a implantação da lei, os trabalhadores, uma vez que eles são colaboradores de grande parte da economia financeira do nosso país, sendo considerados como peça-chave para o giro monetário brasileiro.

O segundo ponto se refere à contribuição da pesquisa em dar visibilidade ao tema da reforma trabalhista, tendo em vista que parte dos brasileiros muitas vezes não conhece os seus direitos e até mesmo os seus deveres como empregados, diante da regulamentação trabalhista brasileira. Isso ocorre pelas alterações repentinas nos artigos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) ou pela falta de informação, que, por sua vez, pode acontecer por falta de informação do empregado ou por falta de instrução empregador quanto aos seus funcionários.

2 REVISÃO LITERÁRIA

2.1 A Regulamentação do Trabalho no País

Na história, a escravidão pode ser citada como um dos primeiros trabalhos surgidos na sociedade, em que os negros eram trazidos da África para a execução de trabalhos braçais diversos e inseridos em plantações de café, plantações de cana de açúcar, lavouras e serviços domésticos, sem nenhuma troca monetária, ou seja, todo o trabalho realizado era de forma gratuita.

Mesgravis (2017) considera esse tipo de trabalho como desumano, isso porque apenas uma das partes saía favorável diante essa situação, os senhores de engenho. “A crueldade contra esses seres humanos prosseguia no trabalho forçado, nos castigos físicos e psicológicos a que eram submetidos pelos senhores ou seus capatazes” (MESGRAVIS, 2017, p. 39).

Com o fim da escravidão no Brasil, o conceito de trabalho foi se modificando, as pessoas já não se viam obrigadas a trabalhar e a execução de tarefas era realizada em prol da troca de bens ou favores. Diante da necessidade de sobrevivência, os brasileiros encontraram um meio viável para a obtenção de renda, o trabalho, para que pudessem, assim, satisfazer as suas necessidades básicas (LACAZ, 2019).

Lacaz (2019) conceitua como trabalho obrigações que são realizadas por uma pessoa que foi contratada para exercer determinadas funções, com o objetivo de alcançar uma meta por

meio de suas habilidades, satisfazendo as necessidades do ser humano com o ganho do trabalho, visando sustentar-se, alimentar-se, morar, entre outros fatores que suprem as necessidades básicas do ser humano.

Nascimento (2005) cita que os efeitos causados com a Revolução Industrial no século XXVIII deixaram marcas sociais, em que o trabalhador se encontrava muitas vezes em um ambiente insalubre, com jornadas extensas. Sendo assim, objetiva-se o direito trabalhista como uma forma de dar dignidade ao trabalhador, ou seja, que o empregador não vise apenas um lucro, mas também se preocupe com o seu funcionário.

O direito trabalhista foi imposto à sociedade com o objetivo do empregado ser assegurado diante de leis, a fim de preservar o ser humano tanto psicologicamente quanto fisicamente, direitos esses que foram implantados após os impactos causados com a Revolução Industrial. O governo é o principal intermediário nas relações entre empregado e empregador, sendo essa relação fundamentada nas leis trabalhistas criadas.

No Brasil há uma necessidade do governo em intermediar as leis trabalhistas no país, isso porque era visto que apenas uma das partes se beneficiavam diante do trabalho, o empregador, pois o autor considera que o subordinador sobrepõe o subordinado, ou seja, é feita uma crítica na qual o empregador se encontra com mais vantagens que o empregado (ÂMBITO JURÍDICO, 2009).

Carmino (1999) considera como o empregador aquele que é responsável pela admissão dos seus funcionários, para que preste serviços em troca de um salário combinado, sendo o empregador aquele que assume os riscos da sua atividade econômica diante da contratação do empregado. A realização de uma contratação é feita por um documento no qual estão todos os direitos e deveres do empregador, chamado de contrato de trabalho. O contrato de trabalho pode evitar que, futuramente, caso ocorra um sinistro, que não haja desacordo entre o empregador e o empregado.

Toda essa burocracia trabalhista tem fundamentos que devem ser seguidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), em que são encontradas todas as leis que regem o trabalhador sob regime celetista no Brasil. Tais leis foram criadas com o intuito de dar segurança ao empregado no âmbito ocupacional do trabalhador.

2.2 A Criação da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) - Unificação dos Artigos Trabalhistas

No Brasil existem dois tipos de regimes trabalhistas, o celetista e o estatutário. Resende (2019) cita a diferenciação entre esses dois regimes jurídicos, conceituando o estatutário como o vínculo entre o Estado e o servidor, ou seja, há uma certa relação entre o Estado e os que exercem funções em cargos públicos, havendo legislação própria, podendo ser encontrado deveres e obrigações dos servidores públicos. Para ele, o celetista também conta com deveres e obrigações, firmando um contrato particular entre o empregado e o empregador (RESENDE, 2019).

Com objetivo de diminuir o índice do desemprego no país, o governo se viu diante de um grande problema, que afetou diretamente a economia do país, sendo a economia um dos fatores mais importantes para o desenvolvimento e crescimento da nação. Friedman (1984) caracteriza o termo “economia” como o alcance realizado, ou seja, é a realização de algo que se é desejado financeiramente, alcançando uma satisfação pessoal diante a sociedade.

Delgado (2013) cita que a institucionalização do Direito do Trabalho teve início no ano de 1930 dando um progresso até o ano de 1945. No governo de Getúlio Vargas na década de 30, foi inserido na sociedade o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio decretado pela Lei 19.443/1930, com o intuito de amparar as necessidades dos trabalhadores.

Moraes Filho (1978) defende que o decreto n. 19.443/1930 foi constituído com o propósito de dar assistência aos empregados do país, dando seguridade diante de leis que protegem e condicionam os trabalhadores na execução das suas atividades, preservando a saúde mental e física deles.

Com isso, com a inserção das Leis Trabalhistas no ano de 1930, a principal finalidade foi organizar-se, fazendo com que houvesse mediação nas estruturas do estado, dando também uma ampliação nas fiscalizações (MORAES FILHO, 1978). Assim, consideramos que a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) é a junção das leis idealizadas no Governo de Getúlio Vargas, sendo colocadas em práticas no país pelo decreto nº 5.243, de 1º de maio de 1943.

2.2.1 Artigos alterados na CLT (consolidação das leis trabalhistas) com a lei 13.467 de 2017

2.2.1.1 Horas “*in itinere*”

Souza Josyane (2008) considera que horas “*In Itinere*” é o tempo gasto de deslocamento entre a residência e o local de trabalho do empregado, quando se tem certos apertos para chegada no trabalho, seja por meio de condução pública não ofertante ou local de trabalho de difícil acesso.

Conforme o art. 58, § 3º, da CLT incluída pela Lei Complementar nº 123, de 2006,

Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração (BRASIL, 2006).

Tal parágrafo foi revogado pela Lei n. 13.467 de 2017. Nessa perspectiva, de acordo com o art. 58, § 2º, da CLT:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

Sendo assim, são retiradas da jornada de trabalho as horas gastas diárias pelo trabalhador devido ao deslocamento da sua residência ao local de trabalho.

Desse modo, com a revogação da Lei n. 13.467, de 2017, o trabalhador perde nos seus direitos o recebimento de horas “*in itinere*”, sendo considerado na sua jornada de trabalho a diferença entre o tempo de chegada na empresa, o intervalo e a sua saída.

Conclui-se que mesmo as horas “*in itinere*” não tendo a mesma natureza jurídica das horas extras, consideramos que ela pode ser equiparada às horas extras, não sendo realizadas dentro do local de trabalho, uma vez que a jornada de trabalho se inicia quando o empregado sai de casa.

2.2.1.2 Horas extras

Diferente das horas “*in itinere*”, o recebimento de horas extras acontece quando o empregador excede a sua jornada de trabalho na empresa, sendo adicionado nos seus recebimentos e não alterando o salário base do empregado. Pode ser calculado como hora extra 50% ou horas extras 100%, havendo uma diferenciação entre essas duas porcentagens.

De acordo com Leite (2018), desde que se comprove que o trabalhador ultrapassou sua jornada de trabalho, seja pelo controle de ponto realizados eletronicamente ou manualmente, deve ser acrescentado ao salário do empregador ou se deve compensar esse horário. Sendo assim, o empregador deve dispor na sua empresa para o funcionário o banco de horas ou o pagamento de horas extras, devendo estar atento às regras para ambas as partes.

O § 6º do art. 58 da Lei 5.452/1943 (BRASIL, 1943) incluído pela Lei n. 13.467/17 (BRASIL, 2017) considera que “é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês”. O funcionário tem uma data limite para requerer o gozo das suas folgas, que de acordo com o § 5º do requerimento deve ser feito em até seis meses.

Para o recebimento de horas extras, a CLT (Consolidação das Lei Trabalhistas) nos apresenta alguns tópicos importantes. O art. 59 da CLT diz respeito às horas extras realizadas e no § 1º se ressalta que: “do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% superior à da hora normal”. Com a redação dada pela nº 13.467/17, o percentual de 20% foi alterado para 50%, entrando em vigência da seguinte forma “A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal”.

2.2.1.3 Teletrabalho

Segundo o art. 75 da Lei n. 5.452/1943 incluída pela Lei n. 13.467/17, “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.”.

Delgado (2019) considera como jornada de trabalho o tempo gasto do empregador no ambiente de trabalho, havendo uma troca da sua mão de obra, qualificada ou não, em uma remuneração combinada por um contrato de trabalho. Sendo assim, o empregado se encontra à disposição da empresa tendo como direitos intervalos e descansos semanais, de acordo com a CLT, lei que assegura os direitos dos trabalhadores.

Leite (2018) ressalta a importância de o empregador ceder o descanso aos seus funcionários, levando em consideração que esse é o tempo no qual o empregado tem para os seus momentos de lazer junto com a sua família, sendo fundamental o descanso físico e mental para retornada do trabalho, para que haja uma prestação de serviço com qualidade. Evidencia-se, ainda, que a jornada de trabalho foi criada com o propósito de evitar com que o empregado desenvolva certos problemas futuros, seja físico ou mental (LEITE, 2018).

Os trabalhadores podem se encontrar diante de dois cenários de trabalho, no primeiro, o empregador necessita se locomover até as dependências do local de trabalho para que assim possam ser realizadas as suas atividades. No segundo, o empregador consegue ser prestador dos seus serviços, fora das dependências do empregador, ou seja, pode ser realizado externamente.

Esses dois cenários são considerados legalmente como trabalho, como cita o art. 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

2.2.1.4 Sindicato

Os sindicatos são instituições criadas por uma união de pessoas que se organizam diante de uma entidade para representar trabalhadores, buscando por direitos e melhorias de trabalho, tendo como objetivo defender os interesses dos trabalhadores. De acordo com os art. 578 e 579 da CLT, era previsto que as contribuições eram devidas aos sindicatos da sua categoria, sendo elas econômicas ou profissionais ou mesmo profissões liberais, sendo, assim, denominada “Contribuição Sindical”. Não existia como categoria o recolhimento, que era feito pela federação correspondente à mesma categoria (art.591 da CLT).

Com a chegada da Lei n. 13.467/2017, a contribuição passou a ser facultativa. Assim, o empregado deve requerer o desconto previamente ao empregador, fazendo, desse modo, uma autorização por escrito, que deseja isso de forma voluntária, individual e expressa, conforme o art. 579 da CLT.

Para Santos e Silveira (2020), com as mudanças disposta na Lei n. 13.467/2017, os sindicatos perderam diversos aspectos que antes eram resguardados. Assim, as defesas dos direitos individuais e coletivos, que antes eram feitas de forma plena, por negociações e acordo coletivos, bem como a defesa direta e indireta, tornaram-se dispensáveis. Entende-se, nessa perspectiva, que o trabalhador poderá negociar diretamente com o empregador, sem o intermédio do sindicato da categoria, dispensando, também, a necessidade de homologações de rescisões sem assinaturas pelo sindicato.

2.2.1.5 Rescisão

A rescisão de contrato de trabalho é regulamentada partir do artigo 477 da CLT e segue até o 486. Com a reforma, alguns incisos foram revogados e/ou alterados. Os §§ 1º, 3º e 7º do artigo 477 foram revogados. Com isso, houve a obrigatoriedade das homologações no sindicato ou no Ministério do Trabalho, havendo também a obrigação da presença de um representante do Ministério Público ou defensor público, caso o trabalhador não tivesse condições de pagar um advogado, bem como foi extinto o acesso à assistência gratuita ao trabalhador durante a homologação.

Das alterações presentes, a possibilidade de fazer acordo entre empregador e empregado para o encerramento de contrato passa a ser válida, obedecendo a alguns critérios - antes da reforma tal ato não era possível. Assim, os acordos realizados naquela época eram configurados com “rescisão fraudulenta”, quando a empresa fazia o desligamento do empregado, pagando uma multa de 40% e depois o empregado devolvia “por fora” o valor da multa para a empresa, nesse contexto, se o Ministério do Trabalho apurasse que houve fraude, seria aplicado uma multa à empresa e o empregado poderia ter que devolver os valores recebidos indevidamente, tendo a possibilidade, ainda, da decisão de condenação ao empregado pelo crime de estelionato (GUIA TRABALHISTA, 2021).

Outra alteração foi a data que deveria ser realizado o pagamento da rescisão. Anteriormente, o pagamento deveria ser efetuado no primeiro dia imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da notificação da demissão, quando não havia aviso prévio, ou ele teria sido indenizado ou dispensado. Agora, os pagamentos deverão ser feitos em até 10 dias a partir do término do contrato, independentemente do tipo de aviso prévio ou de quem o concedeu de acordo com a Lei n. 13.467/2017.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é classificada como descritiva e qualitativa, a coleta de dados contou com uma pesquisa bibliográfica. Gil (2002) considera como pesquisa bibliográfica aquela na qual o pesquisador se utiliza de um material já existente, para ser explorado, compreendido e interpretado de forma que se desenvolva um novo trabalho, citando quais fontes foram usufruídas de tais informações.

Gil (2002) divide em três etapas a realização de uma pesquisa, a seleção documental, a exploração do material e a interpretação diante a investigação, que deve ser procedida por uma conclusão.

A primeira etapa da pesquisa consistiu em recolher pesquisas já realizadas com as palavras-chaves “Lei 13.467/17” e “reforma trabalhista”. Foi utilizado o Google Acadêmico para a seleção das pesquisas com o operador de busca “*allintitle*”. O período de publicação foi filtrado entre os anos de 2017 e 2023 e todas as pesquisas encontradas estão escritas em Língua Portuguesa, sendo utilizados Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), Dissertações, Teses, bem como artigos de periódicos e anais de eventos.

O Quadro 1 demonstra a progressão das pesquisas encontradas, utilizando-se cada filtro, conforme citado acima, para se chegar na quantidade das pesquisas necessárias para progredir o trabalho. Teve-se um resultado de 237 pesquisas.

Quadro 1 - Palavras-chave para a busca de pesquisas

	Palavra-Chave	Filtros	Quantidade encontrada
1ª busca	“reforma lei 13.467/17”	sem Filtro	2.810
2ª busca	“reforma lei 13.467/17”	“pesquisar páginas em português” + “período específico 2017-2023”	2.640
3ª busca	Título - “reforma lei 13.467”	“pesquisar páginas em português” + “período específico 2017-2023”	237

Fonte: Elaborada pelo autor

A segunda parte da seleção das pesquisas consistiu em fazer a leitura dos resumos para verificação de coerência e concordância com o trabalhado realizado, buscando a abordagem de temas que se assemelham com o objetivo deste estudo. Foram excluídas 214 pesquisas que não condiziam com a finalidade deste trabalho, restando apenas 23. Para a análise dos estudos selecionados, optou-se pela análise descritiva.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil das pesquisas

A Tabela 1 evidencia a quantidade de pesquisas por tipo de pesquisa encontrada.

Tipo de pesquisa	Quantidade	%
Trabalho de Conclusão de Curso - TCC	15	65,23%
Artigos – Periódicos	6	26,09%
Artigos – Anais de Eventos	1	4,34%
Dissertação	1	4,34%
Total	23	100%

Fonte: Elaborada pelo autor

Os dados da Tabela 1 indicam que a maior parte das pesquisas identificadas foram TCCs, o que pode indicar um interesse dos estudantes de graduação pelo tema da Reforma Tributária. O Gráfico 1 apresenta as pesquisas por ano de publicação.



Fonte: Elaborado pelo autor

Os dados do Gráfico 1 indicam que as pesquisas estão concentradas nos anos de 2018 e 2019, o que pode ter ocorrido tendo em vista que, como foram anos imediatamente após a promulgação da Lei n. 13.647 que apresenta a reforma trabalhista, o tema estava no foco da atenção dos pesquisadores. Destaca-se que, no ano de 2023, até o mês de abril, não foi encontrada nenhuma pesquisa com os parâmetros de pesquisa utilizados.

4.2 As Horas “*In Itinere*” e o Índice de Desemprego no Brasil com a Pós-Reforma

4.2.1 Os impactos da reforma diante as horas “*in itinere*”

Pessoa (2017) afirma que com o fim das horas “*in itinere*” há um retrocesso social, uma vez que os direitos trabalhistas foram reduzidos, sendo dificilmente conquistados ao longo dos anos, implicando, diante dessas mudanças, uma grande perda quanto ao trabalhador brasileiro.

Silva (2017) cita a luta que os empregados brasileiros vêm tendo durante muitos anos para a concessão da redução da jornada de trabalho, porém, há pontos positivos para aqueles que defendem o aumento da jornada de trabalho. Segundo o relator do Projeto da Lei n. 6787/2016, que altera o Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que traz as vantagens quanto à relação

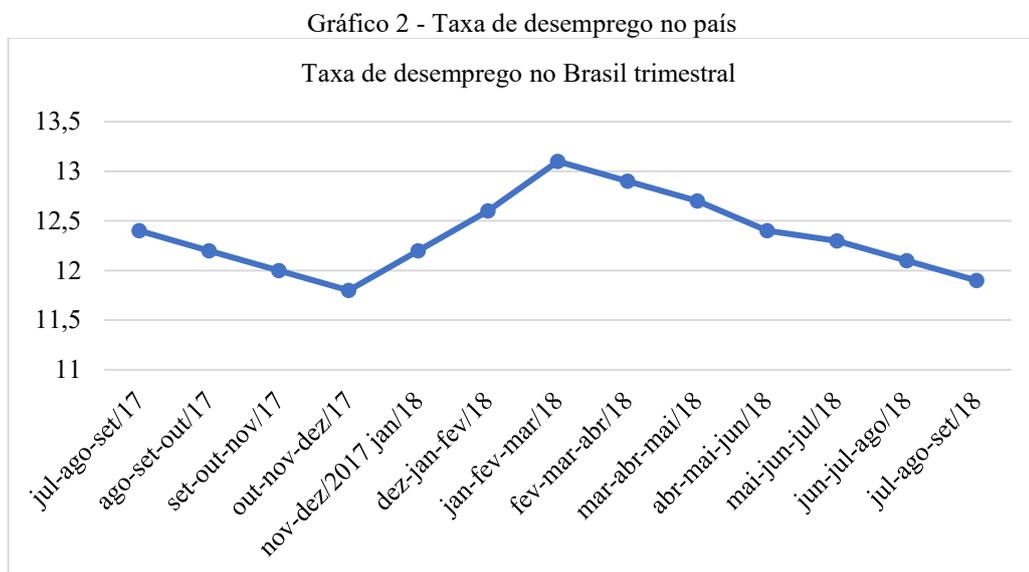
do empregado e empregador, aumento de empregos, da segurança jurídica, novas modalidades de contratação e combate ao trabalho informal, esses foram os principais pontos citados.

Rigo (2019) leva em conta a saúde do trabalhador quanto à extensa carga horária diária diante ao intervalo que é dado ao trabalhador, sendo que os intervalos intrajornada antes da reforma de 2017 eram de 1 hora, passando a ser 30 minutos, caso o trabalhador tenha uma carga horária acima de 6 horas diárias, tendo em vista que essa alteração não leva em consideração a saúde do empregado. Porém, o lado vantajoso da reforma concede o pagamento com acréscimo 50% para a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada.

Menezes (2022) visa o desfavorecimento para o empregado quanto as horas “*in itinere*”, tendo em vista a dificuldade de condução e acesso que alguns trabalhadores brasileiros têm entre o emprego e a sua residência.

4.2.2 A Evolução do Índice de Desemprego no Brasil entre os trimestres de 2017 e 2018

Em relação ao índice de desemprego no Brasil, o Gráfico 2 apresenta a taxa de desemprego no país no momento pós-reforma.



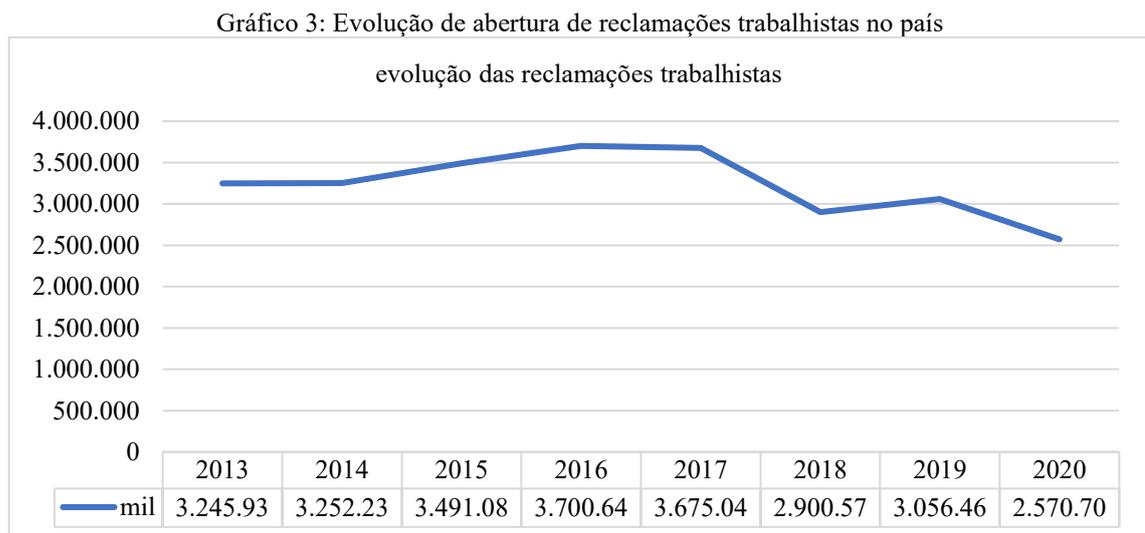
Fonte: Adaptado de Cunha (2018)

Pelo Gráfico 2 se pode observar o índice de desocupação no Brasil entre os trimestres de 2017 a 2018, abrangendo o antes e o pós-reforma. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os desempregados são pessoas que se enquadram na idade de trabalhar e, se desempregados, estão disponíveis e buscam emprego. Destaca-se que, no Brasil, a idade mínima permitida para trabalhar são 14 anos, segundo o IBGE (IBGE).

O que se esperava diante a implantação da reforma trabalhista era o aumento de empregos no país, porém, não é o que ocorre diante os dados divulgados de desemprego no país. No início do ano de 2018, nota-se que há um aumento na taxa de desemprego e isso acontece devido ao aumento do trabalho informal por parte dos trabalhadores (CUNHA, 2018).

4.3 Abertura de Processos Trabalhistas no Brasil entre os Anos de 2013 e 2020

Após um ano da entrada do vigor da lei da reforma trabalhista, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho cita a redução das reclamações trabalhistas como um dos pontos mais impactados na época (CUNHA 2018). O Gráfico 3 demonstra a evolução antes e depois da reforma trabalhista, com a abertura de processos trabalhista junto ao TST (Tribunal Superior do Trabalho).



Fonte: Adaptado Cunha (2018)

Pode ser visto diante do gráfico que entre os anos de 2013 e 2016 a linha se mostra com algumas variações, sendo que entre os anos de 2014 e 2017 há uma taxa de crescimento nas aberturas das reclamações trabalhistas no país. Nessa perspectiva, a reforma fez com que houvesse um grande declínio na linha do gráfico entre os anos de 2017 e 2018, impactando uma grande redução nos processos trabalhistas. O ano de 2020 implica o menor índice, podendo ser citado como um dos pontos aplicados o momento delicado em que o mundo estava passando com a pandemia. Isso fez com que muitos empregados formais fossem demitidos de empresas, fazendo, assim, com que muitos brasileiros encontrassem outras formas de renda para sobrevivência com o trabalho informal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo foi analisar as publicações nacionais sobre a reforma trabalhista no período de 2017 a 2023, utilizando-se de uma metodologia descritiva e qualitativa, citando a problemática causada aos trabalhadores brasileiros e visando o que de fato foi impactado dentro das empresas quanto à relação de empregador e empregado. Buscou-se analisar, desse modo, a parte mais afetada com essa implementação - o trabalhador brasileiro.

Com a análise dos dados coletados, entende-se que com a pós-reforma houve uma diminuição na taxa de abertura das reclamações trabalhistas no país, isso ocorreu, porque as alterações na CLT, em 2017, fizeram com que muitos trabalhadores formais se sentissem prejudicados com a implantação dessa lei, na qual os empregados se viram diante um cenário de desvalorização. Eles buscavam, assim, o trabalho informal, ou seja, foram exploradas outras formas de obtenção de renda para a sua sobrevivência.

O aumento do trabalho informal no Brasil pode desencadear problemáticas econômico-sociais, considerando que a diminuição do trabalho formal faz com que haja uma diminuição de contribuintes na previdência. Com isso, ocorre um déficit nos cofres previdenciários, que, por fim, dificulta a aposentadoria e se aumenta o tempo de contribuição dos contribuintes formais regidos pela CLT.

As horas “*in itinere*” foi um dos pontos de alteração que pode ser citado como uma das principais desvantagens para o empregado brasileiro, tendo em vista que muitos trabalhadores residem distante do seu local de trabalho e dependem de transporte público. Isso faz com que haja uma extensão no dia trabalhado, podendo afetar diretamente a saúde mental e física do funcionário.

Nessa perspectiva, considera-se que o objetivo da reforma não conseguiu ser alcançado, visto que um dos pontos principais da implementação da reforma foi a geração de novos empregos, que com o início da vigência da lei, fez com que houvesse um aumento na taxa de desemprego no país. Sendo assim, analisando a evolução histórica do trabalho no país, pode ser considerado que houve um retrocesso social perante a lei, que não alcançou os objetivos desejados.

A seleção das 23 pesquisas retiradas do “*Google Scholar*” discute os principais impactos com alterações na CLT em 2017. Alguns autores analisaram os benefícios em ambos os lados, porém, outros autores visaram apenas as desvantagens que trabalhador teve, citando

que seus direitos que foram dificilmente conquistados. A pesquisa foi de extrema importância devido à inclusão de pontos impactantes que afetaram diretamente na sociedade.

Este trabalho pode colaborar com dados para pesquisas com tema semelhante, que podem ser realizadas futuramente, contribuindo com dados qualitativos e quantitativos, no que tange à evolução do desemprego no país e aos impactos causados na previdência social, com o aumento do trabalho informal no Brasil, que são pontos importantes que podem ser discutidos e estão interligados com a reforma trabalhista de 2017.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Mauricio Johnny. Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017. **Journal of Perspectives in Management–JPM**, Fortaleza Ceará, v. 3, n. 1, p. 29-40, jul. 2019.

ÂMBITO JURÍDICO. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. 2009. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-70/constitucionalizacao-dos-direitos-trabalhistas-o-principio-da-protecao-ao-trabalhador/>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT**. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 05 nov. 2022.

Brasil. **Presidência da República**. Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001. Brasília: Casa Civil, 2001. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm#art1>. Acesso em: 05 nov. 2022.

Brasil. **Presidência da República**. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília: Casa Civil, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da TJ**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CARMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre - RS: Síntese, 1999.

CUNHA, Pedro Henrique Rodrigues da. **As principais mudanças da nova reforma trabalhista Lei n. 13.467/17** - um estudo bibliográfico dos principais impactos pós-reforma trabalhista. 2018. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8235/1/TCC%20PEDRO%20finalizado%20corrigido.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Rev. TST, Brasília**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 268-294, maio 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltda, 2019.

FERREIRA, L. M. C. Princípio da proteção e reforma trabalhista: repercussões da Lei 13.467/2017 no equilíbrio das relações laborais. **Revista Vertentes do Direito**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 260-278, maio 2019. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/6193>>. Acesso em: 2 maio 2023.

FONTANA, Vinícius Henrique. **Os efeitos da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) nos princípios protetivo e da melhoria da condição social do trabalhador estudo comparativo de normas coletivas**. 2019. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/199993>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

FRIEDMAN, M. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIA TRABALHISTA. **Acordo na Rescisão de Contrato de Trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Acordo-rescisao-legalidade.htm>>. Acesso em: 06 de mai. 2023.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo, v. 24, p. 680-680, mar. 2019.

LACERDA, Luana Maria Freitas *et al.* Direito do trabalho: impactos da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. **Revista GeTeC**, [s.l.], v. 9, n. 24, p. 97-122, nov. 2020. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2262>>. Acesso em: 03 mai. 2023.

LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho-Unisul Virtual**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/12071>. Acesso em: 06 mai. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEME, Débora de Oliveira. **Insalubridade**: origem, análise principológica e reflexos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). 2019. Disponível em: <<https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/28213>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

MENEZES, Fernando; FERNANDES, Sabrina. **A reforma trabalhista**: Os retrocessos gerados pela Lei 13.467/2017 e sua inconstitucionalidade no que tange o tempo a disposição do empregador (horas in itinere). 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/22463>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

MEGRAVIS, Laima. **História do Brasil Colônia**. São Paulo: Contexto, 2017.

MIRADA, Philippe Ruza Tornier. **Reforma trabalhista**: Evolução ou retrocesso frente a Lei nº 13.467/2017. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/5751>>. Acesso em: 06 de mai. 2023.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil**: seus fundamentos Sociológicos. Rio de Janeiro: A oite, 1952.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil**: seus fundamentos Sociológicos. 2. ed. São Paulo: Alfa Ômega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, Lara Machado Pio de. **Reforma trabalhista**: Lei nº 13.467/2017. 2018. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/765/1/Monografia%20-%20Lara%20Machado.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

PESSOA, Raíssa Moura Jonas. **A Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) e suas implicações na jornada de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/11457>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

PONTES, Bruna dos Santos Rocha. **Reforma trabalhista**: análise da Lei 13.467/2017 sob a ótica da evolução histórica do direito do trabalho e de seus princípios basilares. 2019. Disponível em: <<http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/288>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

PONTO TEL. **Reforma Trabalhista**: Principais mudanças, impactos para as empresas e últimas atualizações! 2022. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/reforma->

trabalhista/#:~:text=A1%C3%A9m%20disso%2C%20a%20nova%20reforma,pelo%20ent%C3%A3o%20presidente%20Michel%20Temer>. Acesso em: 25 abr. 2023.

RESENDE, Antônio José Calhau de. Aspectos do regime estatutário e o regime celetista na administração pública. **Cadernos da Escola do Legislativo**, [S.l.], v. 14, n. 22, p. 173-201, fev. 2019. Disponível em:

<<https://cadernosdolegislativo.almg.gov.br/seer/index.php/cadernos-ele/article/view/160/130>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

RIGO, Juliana Santos *et al.* **Modificações trazidas pela reforma trabalhista**: um estudo comparativo após a Lei nº 13.467/2017. 2019. Disponível em:

<<https://app.uff.br/riuff/handle/1/13088>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

RODRIGUES, I. S.; MELO, J. C. D. Reforma trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. **Revista Vianna Sapiens**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 23, 2017. Disponível em:

<<https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/243>>. Acesso em: 2 mai. 2023.

SANTOS, S. A.; SILVEIRA, S. S. da. O retrocesso do direito coletivo do trabalho em razão da reforma trabalhista feita pela Lei 13467/17. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 313-327, dez. 2020. Disponível em:

<<https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/2322>>. Acesso em: 26 nov. 2022.

SILVA, Erverton Jacinto da. **A reforma trabalhista (lei 13.467/17) e o aumento da jornada de trabalho**: reflexos nas relações empregatícias e sociais do trabalhador. 2017. Disponível em:

<<http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/1149/1/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20Everton%202017%20%281%29.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

SILVA, Jose Messias Ribeiro. **Uma abordagem acerca do reflexo da reforma trabalhista instrumentalizada pela Lei n. 13.467 de 2017**. 2020. Disponível em:

<<https://repositorio.ivic.br/handle/123456789/306>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

SIQUEIRA, Yuri Viana Nery de. **A Reforma Trabalhista e suas promessas**: análise das consequências da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, para a economia e para o mercado de trabalho. 2022. Disponível em: <<http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/3887>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

SOUZA, Josyanne. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

SOUZA, Victor Pereira Garcia de. **Análise da reforma trabalhista: a precarização trazida pela Lei nº 13.467/2017**. 2018. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/22576>>. Acesso em: 06 mai. 2023.

TEIXEIRA, Pablo Prates. **A produção comunicativa do sistema jurídico/direito, diante da mitigação do acesso à justiça, promovida pela reforma trabalhista de 2017 (lei 13.467 de 13 julho de 2017)**. Orientador: Paulo Roberto Ramos Alves. 2021. 109 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2021.

VIANNA, F. E. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e seus reflexos no direito coletivo do trabalho. *In*: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, 5, 2018, Ribeirão Preto. **Anais...**Ribeirão Preto: UNAERP, 2018. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/967>>. Acesso em: 2 maio. 2023.

VILELA, Daniela Rodrigues Machado. Algumas reflexões sobre a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a ideia de proteção ao trabalho e ao sujeito trabalhador. **Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena**, [s.l], v. 25, n. 1, p. 117-134, jun 2020. Disponível em: <<https://revistadoaap.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/536>>. Acesso em: 03 maio 2023>.