



# IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Bruna Santiago Magalhães**  
brunasmagalhaes1995@gmail.com  
UNIPTAN

**Carla Agostini**  
carla.agostini@uniptan.edu.br  
UNIPTAN

raianna.alencar@uniptan.edu.br  
raianna.alencar@uniptan.edu.br  
Centro Universitário

**Edson Pinto Ferreira**  
edson.ferreira@uniptan.edu.br  
UNIPTAN

**Kairo William de Carvalho**  
kairo.carvalho@uniptan.edu.br  
UNIPTAN

**Resumo:** A Reforma Trabalhista vem para alterar vários artigos da CLT com objetivo de melhorar as relações de trabalho. Essa mudança trata-se de um processo de atualização das relações laborais e isso vai impactar diretamente na rotina de empregados e empregadores em todo o Brasil. Este trabalho de pesquisa tem como objetivo estudar os impactos ocorridos nas relações de trabalho após a implantação da Lei 13.467/2017. Trata-se de uma pesquisa descritiva de cunho qualitativo. É possível verificar que os empregados e empregadores possuem conhecimento sobre as recentes alterações pelas quais passaram as Leis Trabalhistas, apesar de os mesmos não conhecerem os principais itens modificados com a nova legislação e nem tão pouco quais serão suas consequências a médio e longo prazo.

**Palavras Chave:** Reforma Trabalhista - Relações trabalhista - Impactos - -

## **1. INTRODUÇÃO**

No final de 2016, o governo Michel Temer enviou ao Congresso Nacional uma proposta de reforma trabalhista, que passou por análise na Câmara dos Deputados como o Projeto de Lei 6787/2016. A proposta buscava alterar alguns pontos específicos na lei trabalhista, relacionados principalmente à jornada de trabalho. Em abril de 2017, foi apresentado um novo texto da reforma em comissão especial da Câmara, com mais de 800 emendas. Esse novo projeto trouxe, ao todo, mais de 100 alterações para a CLT. Essas foram informações divulgadas pelo site Politize (2017).

Com vários artigos da CLT alterados, a justificativa dada a esta pesquisa é de analisar os impactos que a reforma trabalhista causa nas relações de trabalho. Através do contato direto com uma determinada amostragem de integrantes das relações trabalhistas, busca-se discutir e relacionar os principais efeitos causados pela nova legislação.

Pensado nisso, este trabalho tem a seguinte pergunta problema: Quais os impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho?

Para tanto o objetivo geral da pesquisa é estudar os impactos ocorridos nas relações de trabalho após a implantação da Lei 13.467/2017. E seus objetivos específicos: a identificação dos principais objetivos da Reforma Trabalhista a fim de apontar as causas que levaram o Governo a adotar esta medida; análise da inserção e conhecimento da nova lei pelo empregado e empregador para que os mesmos possam operacionalizar as relações de trabalho de acordo com o que é proposto por ela; e identificação dos principais pontos alterados com a vigência da nova legislação, uma vez que empregados e empregadores devam conhecer os limites de seus direitos.

Para isso se faz necessário para apuração e coleta de dados a pesquisa descritiva, caracterizando e explicando o assunto a ser tratado no decorrer deste artigo. É utilizada ainda a pesquisa bibliográfica, como fonte de referencial teórico para o tema abordado, e o estudo de caso para que seja feita a análise das mudanças na rotina das Empresas. Será utilizado como meio de levantamento de dados a pesquisa qualitativa buscando estudar as particularidades e experiências individuais do objeto analisado.

A seguir são apresentadas as informações acerca do tema para uma profunda análise das questões levantadas com a intenção de identificar os principais pontos de alteração da Reforma Trabalhista.

## **1. REVISÃO DE LITERATURA**

### **1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:**

A partir de 1930, o Estado brasileiro iniciou a construção de um sistema nacional de relações laborais (CAMPOS, 2017, p.7). Porém, as relações de trabalho instauradas inicialmente contavam com poucos recursos e garantias. Habitados a subordinação excessiva, os trabalhadores não sabiam o real valor da sua força de trabalho. Segundo Carvalho (2017, p. 82)

Não é por acaso, como é bem sabido, as condições de trabalho no início de qualquer processo de industrialização sempre se apresentaram como condições degradantes, com jornadas exaustivas, exploração do trabalho infantil ou condições insalubres. Condições que inviabilizavam a sustentação de longo prazo dos trabalhadores, e que tornava essa visão de regulamentação do trabalho insustentável.

Nas décadas seguintes, esse sistema passou por muitas alterações, junto com o próprio país – cuja população aumentou e se urbanizou, a economia se industrializou e se ampliou, a política se diversificou e se transformou, entre inúmeros outros aspectos que poderiam ser notados (CAMPOS, 2017, p. 8).

Segundo Campos (2017, p. 8 apud Cappelletti e Garth, 1996), as alterações no sistema de relações laborais ocorreram por meio de ondas sucessivas, que oscilaram entre dois polos típicos de quaisquer sistemas deste tipo: ora fomentado as proteções dos trabalhadores, ora favorecendo as liberdades dos empregadores.

Com o passar das décadas, as relações de trabalho passaram por várias mudanças. É importante destacar que essas relações se modificaram devido à sua natureza autoritária, restritiva, corporativa, insuficiente etc. e que após, principalmente à CF/1988 passou a se caracterizar por elementos contrários a estes. (CARDOSO, 2010). Surgiu, nessa época, direitos e proteção ao trabalhador em contrapartida com os interesses capitalistas do “patrão”, levando a conflitos cada vez mais frequentes.

Como cita Carvalho (2017), a força de trabalho não pode ser separada da figura do trabalhador e sendo assim o mesmo não pode aguardar melhores condições de mercado para oferecer seu produto. Dessa forma, a função do direito do trabalho é delimitar um quadrante dentro do qual as livres negociações podem atuar.

Em meio a este cenário, os trabalhadores ganham como aliados os sindicatos e afins com o intuito de preservar os direitos adquiridos até então. Algumas outras décadas se passaram e atualmente se vê a necessidade da análise das garantias conquistadas devido a uma recessão da qual se enfrenta o país.

## 1.2 A Reforma Trabalhista

Segundo informações divulgadas pelo Sebrae (2018), a Lei 13.467/2017 altera vários pontos da CLT e traz mudanças que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, as relações sindicais e questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas.

A Reforma Trabalhista aponta a importância de prestigiar as relações entre trabalhadores e empregadores através das negociações coletivas que vem para dar segurança ao que foi pactuado entre as partes com objetivo de diminuir os gastos com processos judiciais trabalhistas. Assim, Carvalho (2017, p.81) cita que:

O Brasil, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, acaba de passar pelas mais profundas alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e mudará de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro.

Vale ressaltar que o projeto original de Lei nº 6.787 apresentado em dezembro de 2016 e que deu origem à Lei 13.467/2017, alterava apenas pouco mais de uma dezena de artigos e possuía 6 páginas. A versão aprovada apresenta 55 páginas (BRASIL, 2017).

Dentre as várias razões que justificam o Projeto de Lei – PL 6.787/2016 que originou a Reforma Trabalhista no Brasil, está a decisão do STF – RE 590415 – SC:

“A autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. Contudo, deve-se garantir um ‘patamar mínimo civilizatório’, como anotação em CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semana

remunerado, as normas de saúde e segurança no trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade do trabalho etc.”

Buscando minimizar a problemática das relações trabalhistas, instaurou-se a Lei 13.467/17, onde modifica vários itens afim de melhorar a forma como é feito o trabalho nos dias atuais.

### 1.2.1 PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA

A mudança principal se refere aos acordos entre sindicato e empresas, que agora tem força de lei para diversos itens, como jornada de trabalho, participação nos lucros e banco de horas. Não poderão ser modificados ou acordados os direitos essenciais, como salário mínimo, FGTS, férias proporcionais e décimo terceiro salário (SEBRAE, 2018).

De acordo com Kalil (2017), Procurador do Trabalho, os defensores da Reforma Trabalhista afirmam que a suposta valorização da negociação coletiva está de acordo com a Convenção n. 98 e 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), enquanto os críticos apontam que o projeto utiliza as negociações como instrumento de piora das condições de trabalho e que viola uma série de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

O ponto principal da reforma é a inserção do Artigo 611 – A na CLT, que trata justamente de prevalência dos acordos coletivos sobre a lei.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Brasil, 2017)

Já o Artigo 611 – B diz o que não é passível de negociação, sendo itens basicamente assegurados pela Constituição Federal.

Segundo Carvalho (2017), há vários elementos na reforma que ampliam a opção do empregador sobre os contratos individuais, como expansão do banco de horas, jornada 12x36, indenização de intervalo de descanso. Além disso, ampliação na jornada de trabalho por tempo parcial; trabalho intermitente; proibição do trabalhador autônomo como empregado mesmo em casos de exclusividade e continuidade; terceirização; equiparação do trabalhador hipersuficiente (ganha acima de 2x o teto do INSS) com o contrato coletivo; permissão de demissões coletivas sem intervenção de sindicatos.

Em linhas gerais, a reforma trouxe modificações especialmente quanto aos seguintes temas apresentados na tabela 1:

**Tabela 1:** Comparação entre a regra anterior e a nova Lei

Item	Regra Anterior-CLT	Nova Regra-Reforma Trabalhista
------	--------------------	--------------------------------



Negociações coletivas de trabalho	Podem estabelecer condições de trabalho diferentes da legislação apenas se conferirem ao trabalhador algo superior ao que estiver previsto em lei.	Prevalência do negociado sobre o legislado, além de previsão de acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a 2 vezes o teto do INSS.
Período de vigência das normas coletivas	Integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas.	O que for negociado não precisa ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas e sobre o que será mantido ou não quando expirados os períodos de vigência.
Férias	Os 30 dias podem ser divididas em no máximo 2 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Possibilidade de conversão de 1/3 em abono pecuniário.	Desde que haja concordância do Empregado as férias poderão ser divididas em até 03 períodos, mas nenhum deles pode ter menos do que 05 dias, e um deve ter pelo menos 14 dias. É vedado o início das férias no período de 2 dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
Jornada de Trabalho	Limite de 8h diárias, 44h semanais podendo ser feitas até 2h extras por dia.	Regulamenta a jornada de trabalho de 12h com 36h de descanso, respeitando o limite de 44h semanais (ou 48h com extras) e 220h mensais. Antes só era permitido através de cláusula na Convenção Coletiva.
Tempo de Trabalho	A CLT considera como tempo de trabalho o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou exercendo tarefas.	Não será considerado tempo/jornada o período em que o empregado estiver na empresa em atividades de descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
Remuneração	A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.	O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Os trabalhadores e as empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisa necessariamente integrar os salários.
Cargos e Salários	Precisa ser homologado no MTE e constar no contrato de trabalho.	Poderá ser negociado entre empresas e trabalhadores, sem necessidade de homologação nem anotação no contrato de trabalho. Também pode ser objeto de alterações posteriores.
Horas <i>in itinere</i> (deslocamento)	O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é computado como jornada de trabalho.	O tempo despendido até o local de trabalho até a residência, por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado como jornada de trabalho.
	Não era contemplado na legislação.	O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diárias. Mantém-se direitos relativos à férias, FGTS, INSS e 13º salário proporcionais. No contrato será estabelecido o valor da hora de trabalho, no podendo ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. No período em que não estiver prestando serviços para uma empresa, o trabalhador poderá prestar serviços a



Trabalho Intermitente		outros contratantes.
Home Office	Não era contemplado na legislação.	Será devidamente formalizado através de contrato de trabalho junto com eventuais equipamentos e gastos com energia e internet e o controle de trabalho será feito por tarefas.
Regime de trabalho em tempo parcial	Possibilidade de 25h por semana, proibindo-se a realização de horas extras e conversão de período de férias em abono pecuniário.	A duração poderá ser de até 30h semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26h semanais ou menos com até 6h extras, pagas com acréscimo de 50%. 1/3 do período de férias também poderá ser convertido em abono.
Demissão	Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo de garantia. Em relação ao aviso prévio, a empresa tem a possibilidade de avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou remunerar.	O contrato de trabalho pode ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.
Indenização por danos morais	O valor de eventual indenização é fixado a critério do juiz.	Há limitação ao valor a ser pleiteado, estabelecendo-se um valor teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas pelos empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do trabalhador.
Contribuição Sindical	É obrigatória. O pagamento é feito uma vez por ano, por meio de desconto equivalente a um dia de salário do empregado.	É opcional. O desconto somente é feito em folha se for devidamente autorizado pelo empregado.
Gravidez	Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para comunicar à empresa sobre a gravidez.	É permitido o trabalho em ambientes considerados insalubres, mediante apresentação de atestado específico que garanta que não há risco para o bebê e para a mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar à empresa sobre a gravidez.
Banco de Horas	Somente por acordo coletivo e se estiver em cláusula na Convenção Coletiva.	Pode ser pactuado por acordo individual com prazo de até 6 meses e sem homologação no Sindicato, ou por acordo coletivo com prazo de até um ano e homologação do acordo coletivo no Sindicato.
Rescisão do contrato de trabalho	Só será válido quando feito com assistência do respectivo Sindicato ou perante Autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para contratos de trabalho com mais de um ano conforme CLT; ou conforme prazo estabelecido na Convenção Coletiva.	Pode ser feita na Empresa. O prazo para pagamento das verbas rescisórias se unifica a dez dias para qualquer modalidade de rescisão contratual.
	O trabalhador pode faltar até 3 audiências judiciais. Os honorários referentes às perícias são pagos pela União. Além disso, não há custos para ajuizamento da ação.	É obrigatório o comparecimento às audiências e, no caso de perder a ação, o trabalhador deverá arcar com os custos do processo e também haverá sucumbência recíproca (para quem perder a causa,

Reclamações trabalhistas		honorários entre 5 a 15% do valor arbitrado). Caso o empregado assine o TRCT, fica impedido de questionar as verbas ali descritas na Justiça do Trabalho.
Registro na Carteira de Trabalho	A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo por empregado não registrado, acrescido de igual valor na reincidência.	A multa é de R\$3.000,00 por empregado, sendo R\$ 800,00 para microempresas ou empresas de pequeno porte.

**Fonte:** Adaptado de Estadão, 27 de Abril de 2017.

Como mostrado, a nova Lei trouxe grandes mudanças para o sistema de trabalho que vigorava até então e de forma geral e sucinta, a liberdade de negociação pode ser considerada ponto principal das alterações.

### 1.3 IMPACTOS DA LEI 13.467/2017

De acordo com Campos (2017), a implantação da Lei 13.467/2017 proporciona uma série de objetivos concomitantes, entre os quais é possível mencionar a diminuição da rotatividade, da subutilização (desemprego ou qualquer outra forma), da informalidade, dos custos e dos conflitos associados. Também é possível mencionar, entre outros objetivos, o aumento da produtividade do trabalho e da contratação coletiva.

Campos *et al.* (2017) discute sobre como a reforma poderá impactar a produtividade. Os autores destacam como a valorização da negociação coletiva impulsiona a representação do trabalhador na empresa e como o fim das contribuições sindicais resultará em melhores condições de trabalho devido a maiores oportunidades de diálogo entre o trabalhador e a empresa. Os autores chamam a atenção ainda, para o fato de que, se existirem ganhos ou perdas na produtividade, dependerão da forma como se faz a representação coletiva por parte do trabalhador.

Bastante correlacionado à produtividade está o impacto da reforma sobre a rotatividade. Um funcionário que trabalha sob as novas formas de contrato de trabalho tem poucos motivos para manter exclusividade com uma só Empresa.

Notadamente existe no Brasil uma crítica sobre a proteção do indivíduo durante o desemprego, assistidos pelo seguro-desemprego e FGTS, estimulando a rotatividade. Uma das razões para tal efeito é o alto número de mão de obra pouco qualificada. O que desestimula investimento em capital humano. Entretanto, a reforma não altera tais benefícios, apenas reorganiza os critérios para o direito a tal (Carvalho, 2017).

No mesmo sentido, existe a necessidade de redução de custos com pessoal e consequentemente maiores condições de formalização dos postos de trabalho. Carvalho (2017) expõe:

Se se espera que os efeitos da reforma sobre o empregado devido à redução do custo de trabalho sejam positivos, os impactos sobre o bem-estar de forma geral podem ser diferentes. Se a maior parte da redução dos custos trabalhistas ocorrer por conta de uma redução da remuneração de horas trabalhadas aos atualmente empregados, seja substituindo jornadas integrais por intermitentes, seja ampliando o uso de banco de horas e esquemas de compensação, reduzindo a quantidade de horas extras pagas, o impacto de bem-estar da reforma tenderá a ser negativo. Se, entretanto, lograrem-se ampliar a formalização de postos não registrados sem precarizar os postos já formalizados, o impacto tenderá a ser positivo.

E, portanto, apesar da reforma atacar diretamente os direitos do empregado, vale falar sobre o alcance da segurança jurídica adquirida por ele. Vale lembrar que Campos *et al.* (2017 apud Carvalho, 2017) revelam que atualmente 43% dos processos trabalhistas são sobre verbas rescisórias. A implantação da nova Lei tem o objetivo de diminuir drasticamente os processos trabalhistas uma vez que boa parte da relação laboral será feita através de acordo coletivo ou individual.

## 2. METODOLOGIA

O tipo de pesquisa abordado neste trabalho é descritiva. Segundo Gil (1999), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Através deste, serão levantadas informações para conhecimento prévio e específico do tema estudado. Busca apresentar um breve contexto do qual está inserido a nova Lei.

A pesquisa bibliográfica e o estudo de caso são os métodos utilizados na formação do conteúdo do trabalho. A Pesquisa bibliográfica abrange todas as fontes bibliográficas sobre a temática estudada (jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses etc.) e tem o objetivo de propiciar a avaliação de um tema sob um novo enfoque, levando a conclusões inovadoras (Vaianello, 2017). Por se tratar de um assunto relativamente novo, tem-se pouca didática para pesquisa, mas isso não o torna inviável. Temos ainda poucos autores falando sobre o assunto. Já o estudo de caso busca observar, identificar e descrever a situação proposta. Traz informações e conteúdos reais a partir do estudo criterioso do que se procura desvendar. Gil (1999, p.73) define:

O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir conhecimentos amplos e detalhados do mesmo, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados.

A coleta dos dados que permitirão o estudo de caso será feita através de um questionário aplicado aos funcionários da Empresa Alfa. Esse questionário será formado por 13 questões objetivas e a análise do perfil de cada participante, com objetivo de identificar os principais impactos causados pela Reforma Trabalhista. De acordo com a Professora Vainello (2017), questionário é:

I-Série ordenada de perguntas, respondidas por escrito, sem a presença do pesquisador. II- Pode ser constituído segundo a forma: perguntas abertas; perguntas fechadas; perguntas de múltipla escolha; III- Segundo o objetivo: perguntas de fato; perguntas de ação; perguntas de intenção; perguntas de opinião; perguntas-teste.

Por fim, será feita uma análise qualitativa dos dados coletados. “Os estudos denominados qualitativos têm como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural”. (Godoy, pag. 62). Nesse estudo é importante o contato direto e prolongado entre o pesquisador e a área explorada.

Este método difere do quantitativo à medida que não emprega um instrumental estatístico como base na análise de um problema, não pretendendo medir ou numerar categorias (RICHARDSON, 1989). As informações coletadas pelo pesquisador não é apresentada por números, e quando as fazem, não representam valor significativo na pesquisa.

## 3. ANÁLISE E DISCURSÃO DOS RESULTADOS



### 3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

A pesquisa juntamente com o estudo de caso será realizada com a aplicação de do questionário aos funcionários de uma Empresa do ramo industrial na cidade de São Joao del rei, Minas Gerais A Empresa está no mercado há aproximadamente 15 anos, gerando empregos e renda ao município.

Existem cerca de 30% do pessoal com contratação próxima à fundação da Empresa e o restante vem sofrendo rotatividade com o passar dos anos.

### 3.2 PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra estudada é composta por 16 indivíduos de uma população total de 25 funcionários com objetivo de identificar os impactos causados pela Reforma Trabalhista. A maior parte é integrada por indivíduos do sexo masculino com idade inferior a 30 anos.

Em relação ao tempo de trabalho na Empresa, temos o maior potencial entre 1 e 5 anos, representado por 37% dos participantes. Os demais respondentes dividem-se entre menos de 1 ano de serviço somando 19% dos participantes; 25% entre 6 e 10 anos e aqueles com mais de 10 anos de execução de serviços, totalizando também 19% dos funcionários.

### 3.3. ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Ainda são grandes as dúvidas entre os empregadores e trabalhadores em relação à reforma trabalhista, porém as mudanças geradas pela Lei nº 13.467/2017 ficarão mais claras com o passar do tempo, como fruto da prática dos novos procedimentos e da nova jurisprudência criada pela Justiça do Trabalho.

O momento economico de recessão vivido pelo Brasil faz com que o governo busque alternativas para desonerar o empregador através da flexibilização das leis trabalhistas. Como primeiro ponto de análise tem-se a importância para tal feito. Segue gráfico 1 informativo:



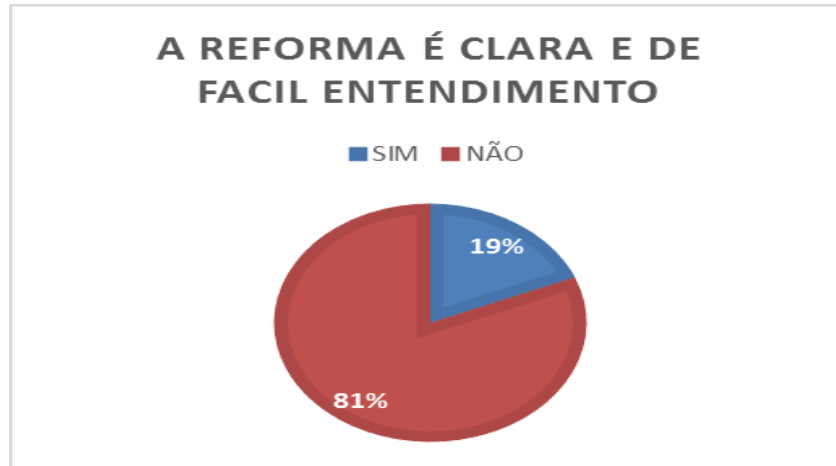
**Gráfico 1:** Necessidade da Reforma Trabalhista

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019)

Segundo o governo, o objetivo da Reforma é combater o desemprego e a crise economica do país. Porém, as opções se dividem sobre a real necessidade da Reforma

Trabalhista para a economia brasileira. 44% dos participantes do questionário não consideram a reforma necessária para o desenvolvimento do país, uma vez que os mesmos consideram que a nova Lei vai acabar com os direitos trabalhistas conquistados no decorrer das décadas.

No gráfico 2, observa-se que grande parte deles veem a Reforma como algo complexo e de difícil compreensão, comprometendo o entendimento sobre o tema.



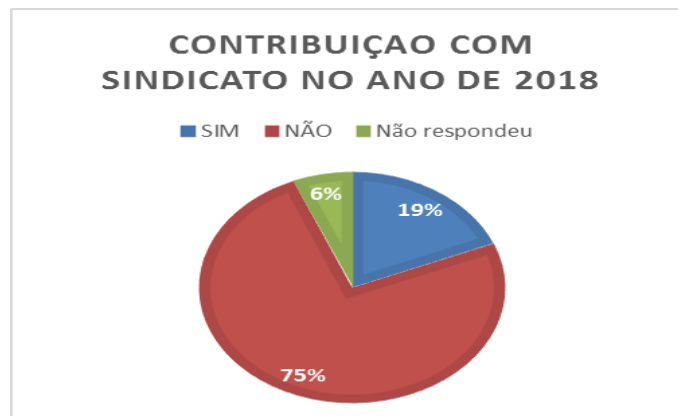
**Gráfico 2:** Compreensão dos temas abordados pela Reforma

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019)

A dificuldade no entendimento é proveniente da maneira pela qual a nova Lei foi imposta às relações trabalhistas. É como se o governo jogasse as informações e novas normas para a população sem nenhuma preocupação em relação ao conhecimento das classes integrantes sobre o assunto.

A maioria dos empregados confiava toda a parte burocrática das relações trabalhistas aos sindicatos ou Ministério do Trabalho, sendo agora obrigado a se adequar e passar a conhecer a nova legislação para que possa negociar pelos seus direitos, já que o negociado prevalece sobre o legislado. Isso fica evidente quando analisamos de forma geral os dados coletados na pesquisa, como mostrado no decorrer do trabalho.

Outro ponto a ser mencionado é sobre as contribuições sindicais. A cessão obrigatória do equivalente a um dia de trabalho que era destinada aos sindicatos representantes da categoria foi extinta, a contribuição passa a ser voluntária e a Empresa só poderá fazer o desconto com autorização escrita do funcionário. A contribuição era a garantia que o funcionário tinha de que o sindicato da categoria estaria lutando pelos seus direitos. Conforme o gráfico 3, 75% da amostra em análise não contribuiu no ano de 2019.



**Gráfico 3:** Contribuição com Sindicatos e afins da categoria

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

De acordo com dados divulgados no Estadão (2018), seis meses após a Reforma Trabalhista, a arrecadação de sindicatos cai 88% (informação do Ministério do Trabalho e Emprego). O jornal diz ainda que o desemprego também colabora para a escassez de recursos, uma vez que o trabalhador, sem vaga formal, não se filia a nenhum sindicato.

É bastante nítido que todos sabem que houve alterações nas Leis Trabalhistas, embora não saibam detalhes de tais mudanças ou até onde elas podem afetá-los. Todos os participantes da pesquisa afirmam saber que as leis trabalhistas passaram por alterações recentemente. Na Tabela 2, são demonstrados os principais pontos afetados pela Reforma Trabalhista e o conhecimento dos participantes sobre as alterações. É dado o valor percentual de acordo com a quantidade de respostas para cada item.

**Tabela 2:** Conhecimento dos principais pontos alterados pela Lei 13.467/2017

Ponto Alterado	Sim	Não
Dano Extrapatrimonial	7%	93%
Trabalho Autônomo	81%	19%
Terceirização	75%	25%
Trabalho de empregada gestante ou lactante	56%	44%
Trabalho Intermitente	37%	63%
Teletrabalho	32%	68%
Registro do Empregado	68%	32%
Permanência do empregado na empresa para atender a interesse pessoal	25%	75%
Jornada de trabalho	63%	37%
Jornada de trabalho 12X36	63%	37%
Intervalo intrajornada	50%	50%
Horas <i>in itinere</i>	32%	68%
Compensação de horas extras	37%	63%
Férias	75%	25%
Equiparação salarial	19%	81%
Rescisão contratual	68%	32%
Contribuição sindical	44%	56%
Demandas trabalhistas	12%	88%
Negociado versus Legislado	88%	12%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Em análise da tabela 2, verifica-se a maior ocorrência daqueles itens cotidianos, como rescisão de contrato, as modificações das jornadas de trabalho e a terceirização. Esses pontos são considerados mais conhecidos e de melhor assimilação quando comparado, por exemplo, com as horas *in itinere*.

Em contrapartida, as demandas trabalhistas, equiparação salarial ou dano extrapatrimonial é bem menos usual ao ponto de vista dos participantes e causa maior desconhecimento.

Por se tratar de um cenário bastante recente, as mudanças não podem ser consideradas relevantes e impactantes uma vez que a maioria dos entrevistados não possui conhecimento suficiente sobre os principais pontos alterados pela nova Lei. É importante destacar que as mudanças ocorridas não são de total domínio do empregado e do empregador e estes só poderão lidar seguramente com elas a partir da necessidade de implantação das novas regras.

Na amostra estudada, fica claro, por exemplo, que ainda não existiram acordos coletivos ou individuais, sobre as relações de trabalho. Cerca de 70% dos participantes dizem não existir nenhum tipo de acordo entre empregado e empregador. Levando em conta que este é o ponto principal da Reforma, tal situação se dá devido ao curto espaço de tempo entre o vencimento das últimas convenções.

Um último ponto bastante importante que deve ser mencionado é sobre os benefícios trazidos pela Reforma Trabalhista. De acordo com o questionário aplicado, a percepção do funcionário sobre as mudanças pode ser considerada relevante. Um número maciço de respondentes considera as novas Leis benéficas somente ao Empregador: 87% afirmam que a Reforma é prejudicial para o colaborador, deixando claro que esta parcela a considera benéfica ao empregador. Tal fato é justificado pelas facilidades fiscais e legais concedidas às Empresas em relação aos direitos trabalhistas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Reforma Trabalhista foi e continua sendo necessária para a redução de custos nos cofres brasileiros e consequentemente contribui para a estabilização da economia. O objetivo inicial da Reforma é diminuir os processos judiciais acerca das relações de trabalho espalhados pelo país.

A proposta da reforma trabalhista é dar força de lei aos acordos coletivos firmados entre sindicatos e empresas, sendo que estes acordos prevalecem sobre a CLT. A medida permite mudanças em doze itens relacionados ao salário e à jornada de trabalho. Porém, não podem ser negociadas normas relativas a FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e as condições mínimas de segurança e higiene do trabalho.

Existem alguns pontos de impacto imediato a partir da implantação da Lei devido à alta ocorrência nas empresas ou à formalização do que já vinha sendo feito através dos conhecidos acordos. O principal exemplo das mudanças na rotina da Empresa é a homologação de rescisão. Outro item já implantado é o pagamento de gratificação por meio de acordo individual, que até então era regido pela convenção coletiva vencida em abril de 2018.

A alteração no contrato de trabalho para o regime 12x36 e a contratação de serviço terceirizado também já ocorreram na Empresa estudada. À medida em que vão surgindo as necessidades, a Empresa e seus funcionários vão se adequando à nova proposta estabelecida pela Reforma.

Nesse sentido, de um lado, os detentores da força de trabalho e do outro o dono do capital, disposto a pagar pelo trabalho. Nessa simplificada relação surge o direito do trabalho que vem para mantê-la em boas condições de interação.



Um fato facilmente observável é o grande benefício que tais mudanças trouxeram à classe patronal, visto que a fiscalização trabalhista incide de forma bem menos intensa com o advento da Reforma Trabalhista.

A Reforma veio para que, muitas das leis existentes pudessem ser revisadas proporcionando maior liberdade de negociação entre as partes. É fato que não houve tempo suficiente para perceber o efetivo impacto que a Lei trás, sendo este um processo lento e gradual e que acontece de acordo com a necessidade das empresas e seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal RE 590415. **Inteiro Teor de Acórdão**. Brasília, abr. 2015.
- CARDOSO, A. M. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: Editora FGV/Faperj, 2010. 463 p.
- CAMPOS, A. G. **A Atual Reforma Trabalhista: Possibilidades, Problemas e Contradições. Texto para Discussão**. Rio de Janeiro, dez. 2017.
- CAMPOS, A. *et al.* **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**. 2017. Mimeo.
- CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. G. **El acceso a la justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos**. Ciudad de Mexico: Fondo de Cultura Económica, 1996.
- CARVALHO, S. S. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Política em Foco**. p.81-94 Out. 2017. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf)>. Acesso em: 17 mar. 2018.
- ESTADÃO. São Paulo. **Economia e Negócios**. 2017. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,veja-o-que-muda-na-reforma-trabalhista,70001753856>> Acesso em: 13 abr. 2018.
- ESTADÃO. São Paulo. 04 de junho de 2018.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- KALIL, R. B. **A reforma trabalhista, o Brasil e a comunidade internacional**. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/02/23/reforma-trabalhista-o-brasil-e-comunidade-internacional/>> Acesso em: 11 de junho de 2018
- O que muda com a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/reforma-trabalhista-principais-pontos/>> Acesso em: 07 de junho de 2018.
- Revista de Administração de Empresas**, Arlida Schmidt Godoy, v. 35, n. 2, p. 57-63 Mar./Abr. 1995, São Paulo.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.
- SEBRAE, SP. **Conheça as alterações da CLT e seus impactos nas relações trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/conheca-as-alteracoes-da-clt-e-seus-impactos-nas-relacoes-trabalhistas,b5f7643ce145f510VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em: 17 mar. 2018
- VAINELLO, Luciana. **Métodos e Técnicas de Pesquisa**. Disponível em <[http://disciplinas.nucleoad.com.br/pdf/Livro\\_mtp.pdf](http://disciplinas.nucleoad.com.br/pdf/Livro_mtp.pdf)> Acesso em 16 de novembro de 2017.