

AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA RELACIONADAS AO ÍNDICE DE DESEMPREGO NO BRASIL

Luís Otávio Rocha Campos¹
Thais Chaves Brazil Barbosa²

RESUMO

A Lei nº 13.467 do ano de 2017 trouxe à baila diversas modificações à Consolidação das Leis do Trabalho que a princípio fora entendida por vários doutrinadores que, tal norma se trata de um retrocesso aos direitos adquiridos pelo trabalhador ao longo dos tempos. Em seu arcabouço jurídico a lei em comento adotou a postura de facilitar e desburocratizar a relação entre empregado e empregador, possibilitando em determinados institutos a negociação individual entre as partes envolvidas na relação trabalhista. Compete salientar que no entendimento dos operadores do direito, dos doutrinadores bem como da magistratura se encontram divididos na opinião de que a norma em tela apresenta benefícios e malefícios ao empregado em função dos institutos já consolidados no ordenamento anterior. Buscando elencar as principais e mais controversas mudanças estatuídas pela norma em pauta, aplicou-se ao presente artigo a metodologia de revisão bibliográfica, qualitativa e descritiva, tentando alcançar os objetivos elencados no projeto proposto para a elaboração do presente artigo. Para tanto, na construção deste artigo fora feito uso da norma jurídica, da jurisprudência, das doutrinas e sites específicos publicados nos últimos dez anos.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Empregado. Empregador. Direitos. Desemprego.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo buscou elencar e dissertar em relação aos pontos mais controversos estatuídos através da reforma trabalhista, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, trazendo à baila o entendimento predominante da doutrina, da magistratura e dos operadores do direito em relação à constitucionalidade da norma em tela, bem como o objetivo da nova lei em suprimir direitos do empregado ou favorecer a relação entre empregador e empregado.

Buscou-se elencar os pontos positivos e negativos em relação aos institutos do tempo a disposição da empresa, as horas *in itinere*, o trabalho em regime de tempo parcial, o banco de horas, a jornada 12 x 36, o teletrabalho, a contratação do trabalho autônomo, a equiparação salarial e prevalência do negociado sobre o legislado.

Em face dos institutos supracitados, compete mencionar que o presente artigo trouxe em seu arcabouço o entendimento doutrinário e jurisprudencial, espelhando assim a maneira como foi aceita a norma em comento, bem como os pontos negativos e positivos da norma em pauta.

¹ Acadêmico do Décimo Semestre do Curso de Direito no Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.
E-mail: luisotaviocampos@hotmail.com

² UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito.
Especialista, Orientadora. E-mail: professorathaisbrazil@gmail.com

Em relação à metodologia aplicada ao presente artigo, compete salientar que foi utilizada a revisão bibliográfica, qualitativa e descritiva visando alcançar os itens elencados no projeto proposto a elaboração do presente artigo.

2 REFORMA TRABALHISTA - LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017

A última reforma trabalhista incorporada ao ordenamento brasileiro através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, trouxe em seu arcabouço inúmeras alterações que tem provocado grandes controvérsias no meio jurídico, acadêmico e com reflexos nas decisões e entendimento junto ao poder judiciário do trabalho. No entendimento da grande maioria da doutrina as normas em vigência apresentam diversos dispositivos que representam a perda de direitos conquistados ao longo dos tempos pelo empregado. Lecionando acerca do tema Maior (2017, Online) assevera:

O que se verificou ao longo dessa tramitação foi à exclusiva incorporação de demandas que o setor empresarial tinha no que tange às relações de trabalho seja no plano do direito material, seja no campo processual, fazendo-o de modo a majorar o poder dos grandes conglomerados econômicos e, notadamente, das grandes empreiteiras, por meio de dois pilares: a) fragilização jurídica e fragmentação da classe trabalhadora; e afastamento da atuação corretiva e limitadora do Estado (direito e instituições – Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Auditores Fiscais do Trabalho e advocacia trabalhista), a não ser naquilo que interesse ao capital. (MAIOR, 2017, Online).

Na visão do doutrinador supracitado, a nova norma estatuída representa um retrocesso aos direitos conquistados pelo trabalhador, pois o instituto em comento fora construído com o intuito de fragilizar o empregado em face do empregador, onde o lucro financeiro está acima dos interesses e bem estar do trabalhador.

Nesse sentido, vale ressaltar que as controvérsias diante das mudanças são muitas, pois, por um lado têm-se os que entendem que as novas normas trará maior liberdade ao empregado e empregador nas relações de trabalho, onde o negociado terá validade sobre o legislado, ou seja, a nova norma diminuiu o peso da lei e aumenta o peso da relação do empregado e do empregador. Quanto à prevalência do negociado sobre o positivado, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (2017, p. 19) leciona a seguir:

Um abalo sísmico sobre os alicerces do Direito do Trabalho, um atentado contra os mandamentos nucleares do sistema jurídico trabalhista, destacando-se que a violação aos princípios é extremamente mais grave do que a transgressão a uma norma específica, notadamente quando constitucionalmente positivados. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO, 2017, p. 19).

Em contrário a esse entendimento, outros defendem que a nova norma torna instável e traz insegurança a relação de trabalho, trazendo prejuízos a empregado, uma vez que trouxe perda de direitos já consolidados no ordenamento anterior reduzindo a proteção ao trabalhador, entendendo que a nova lei não observa em alguns dispositivos a dignidade da pessoa humana. Trilhando por esta esteira, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (2017, p. 1) assevera a seguir:

Fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros assegurados na Constituição Federal, seja em seu aspecto material, onde teremos direitos trabalhistas constitucionais completamente esvaziados ou descumpridos, seja em seu aspecto processual, onde teremos a criação de inúmeros obstáculos de acesso à justiça pelo trabalhador que tem seus direitos descumpridos e/ou sonegados. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO, 2017, p. 1).

Em consonância com o entendimento de que a reforma trabalhista estatuída através a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 colide frontalmente com os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do tempo, Menezes (2002, p. 186) passa a lecionar a seguir:

A reforma trabalhista, portanto, estabelece a confrontação direta entre o princípio da autonomia privada – seja individual ou coletiva – frente ao princípio protetor, típico da tradicional doutrina do direito do trabalho. Alternativas livres de regulamentação estatal, ou flexível diante da lei, traduzem, sem sobra da dúvida, o avanço da ideia eminentemente contratual, civilista, portanto, sobre a essência correta de desigualdades fáticas que costuma caracterizar o direito trabalhista. Identificamos no presente momento histórico, a convergência de tais iniciativas reformistas da estrutura principiológica do direito do trabalho, com a pretensão de alterar os seus rumos. Por isso sustentamos a pertinência da noção de reforma trabalhista, como a síntese das mudanças afinadas com tal sentido desregulamentado e flexibilizastes, permitindo-nos teorizar a respeito dela. (MENEZES, 2002, p. 186).

Diante das controvérsias doutrinárias, acadêmicas e jurisprudenciais que circundam a nova norma jurídica que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, vale pontuar as mudanças com maior relevância em relação à norma anterior.

3 TEMPO À DISPOSIÇÃO

Em relação ao tempo à disposição a reforma trabalhista apresenta grandes modificações, pois o legislador cuidou de excluir algumas situações que poderiam ensejar o pagamento de horas extras. O legislador trouxe como hipótese de tempo à disposição o afastamento em caso de acidente de trabalho e o afastamento para prestação do serviço militar.

Por esse diapasão, pode-se pontuar a mudança no que diz respeito ao tempo do empregado a disposição da empresa, alterando o artigo 4º, §2º da lei vigente que preceitua em relação ao tempo de presença do empregado nos estabelecimentos da empresa, por conveniência do funcionário, por interesses pessoais e não a pedido da empresa, tal lapso temporal não será computado como horas extraordinárias a serem remuneradas ao empregado. Conforme *in verbis* transcreve-se a seguir:

CLT - Art. 4º - §2º - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 2017).

Dissertando em relação à mudança apresentada no artigo supracitado, pontua-se que essa alteração seria o tempo à disposição que o funcionário não está efetivamente trabalhando, mas está disposição da empresa aguardando ordens. Antes da alteração do artigo em pauta, o tempo que o funcionário permanecia na empresa, por interesse pessoal ou da empresa, poderia ser computado como horas extras. Em face da reforma, o tempo que o trabalhador permanecer

na empresa, realizando atividades de interesse pessoal não caracteriza como tempo à disposição do empregador.

4 HORAS *IN ITINERE*

Na contra mão das normas precedentes a nova lei, o lapso temporal que o funcionário leva para se deslocar da sua residência até o trabalho, não será pago como hora trabalhada. Antes da reforma, se o local de trabalho fosse de difícil acesso e a empresa fornecesse o transporte aos funcionários, esse tempo de deslocamento era computado como horas extras e era conhecido como horas *in itinere*. Conforme preceituado no artigo 58, §2º, transcreve-se *in verbis* a seguir:

CLT - Art. 58 - § 2º 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).

Compete ressaltar que o pagamento das horas *In Itinere* sempre sofreu ataques por parte do empregador no sentido da discordância do pagamento de horas trabalhadas do período de deslocamento do empregado em transporte oferecido pelo empregador. Antes da reforma trabalhista, a norma determinava o pagamento ao empregado como horas trabalhadas o período de deslocamento em transporte concedido pelo empregador. Porém, Nascimento e Nascimento entendem que “a teoria do tempo *in itinere* seria aceita se não oferecesse alguns problemas ainda não superáveis” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 249).

Nesse sentido, o grande argumento por parte do empregador diz respeito ao grande período em que o empregado gastaria em seu deslocamento sem apresentar nenhuma produção ao desenvolvimento de seu labor. Preceituando nesse sentido, Nascimento e Nascimento (2014, p. 294) declarando a seguir:

Nos grandes centros industriais e empresariais em geral, nas megalópoles, o trabalhador deixa a sua residência antes de o sol nascer e para ela retorna já depois do ocaso. Os tempos despendidos no trajeto são enormes. Os sistemas coletivos de transporte são deficientes. Horas de espera em filas de ônibus aumentam muito o tempo que o empregado deixa de desfrutar para fins pessoais ou familiares e que, embora não sendo de trabalho, é empregado no interesse do cumprimento das obrigações trabalhistas. Entretanto, como seria possível o controle sobre essas horas de trajeto? Com base em que critério, essas horas de transporte seriam remuneradas? É justo que por elas pague o empregador, já que as deficiências de transporte e as distâncias longas entre a residência e o centro de trabalho, além de variáveis, são estabelecidas não pelo empregador, mas pelo trabalhador ao fixar sua residência? (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 294).

Com relação às horas *In Itinere* em face da alteração apresentada pela nova norma, tem sofrido inúmeras críticas no sentido da supressão de direito adquirido pelo empregado, sendo defendido o entendimento pela inconstitucionalidade da norma em comento, sob a argumentação de ofensa a Constituição Federal em seu artigo 7º que versa os direitos do empregado e a norma mais favorável.

Lecionando em relação ao princípio da norma mais favorável, Chedid (2018, p. 86) que assevera a seguir:

A inserção da nova redação do §2º do art. 58, a nosso ver, padece de doença jurídica grave e de fácil diagnóstico, de vez que em exame de constitucionalidade ou legalidade, resultará na demonstração de violação direta de princípios e literal

disposição constitucional e de legalidade estrita, resultando, como o será exposto a seguir, em verdadeira condição ilegal de prestação de serviço ou tempo à disposição do tomador do trabalho, na ficção celetista, sem a contrapartida remuneratória. (CHEDID, 2018, p. 86).

Portanto, fica estabelecido que, ainda que a empresa esteja localizada em local de difícil acesso e o empregador forneça transporte, não haverá pagamento das horas que o empregado estiver em deslocamento. Somente passará a computar as horas de trabalho a partir do momento que o empregado esteja em seu posto de trabalho.

5 TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

De maneira inovadora a reforma trabalhista traz a possibilidade do trabalho com regime de tempo parcial, que ocorre quando o trabalhador realiza o seu labor em Jornada menor da estabelecida como regra pela CLT de 44 horas semanais. Antes da reforma esse tipo de trabalho não poderia ser superior a 25 horas semanais, porém, a reforma ampliou as horas dessa modalidade de trabalho podendo ser de até 30 horas semanais sem a realização de horas extras, ou 26 horas semanais com a realização de no máximo 06 horas extras por semana, conforme *in verbis* transcreve-se a norma em tela:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 4º - Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas há seis horas suplementares semanais. (BRASIL, 2017).

É possível ainda estabelecer uma jornada menor da qual também poderá ser realizado o máximo de 6 horas extras, uma vez que, em qualquer desses casos as horas extras serão pagas com percentual mínimo de 50% e os funcionários contratados por esse tipo de regime passaram a ter direito a vender um terço das férias.

6 HORAS EXTRAS

Em relação às horas extras, elas poderão ser pagas com percentual de no mínimo 50%, assim como as horas extras pela supressão do intervalo intrajornada. Inovando em relação às horas extras, a nova norma traz uma mudança muito significativa, pois a partir da reforma, as horas extras pelo intervalo suprimido terão caráter indenizatório, ou seja, não haverá a incidência de INSS e serão pagas apenas pelo efetivo período suprimido.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 4º - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017).

Então, as horas extras em pauta pagas para aqueles funcionários que gozam de 60 minutos de intervalo e lhe for suprimido 10 minutos, só serão pagos como horas extras apenas esses 10 minutos e não a totalidade do intervalo como era estabelecida pela súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho.

7 BANCO DE HORAS

Outra mudança significativa estatuída com o advento da nova norma diz respeito à possibilidade do banco de horas e da compensação de jornada podendo ser pactuado por acordo individual. Estabelecendo a diferença entre o banco de horas e a compensação de jornada, significa dizer que a compensação de jornada ocorre quando o empregado trabalhar mais em um dia e menos em outro, compensando assim a jornada extra.

Já o banco de horas é um acordo de compensação com prazo de vigência maior, pois ocorre quando o trabalhador realiza as horas extras e acumula em um banco de horas para depois gozar a folga correspondente às horas extras depositadas no banco de horas, conforme preceitua *in verbis* o artigo:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 5º - O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º - É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (BRASIL, 2017).

Com a reforma essas compensações poderão ser efetuadas por acordo individual, porém, para ter validade deverá ser observado o limite de prazo para que a compensação efetivada. No caso do Banco de Horas, ela deverá ocorrer dentro de seis meses. Já compensação tem que ocorrer dentro do mês e poderá até mesmo ser pactuado por acordo tácito.

8 JORNADA 12X36

Uma das medidas mais esperada da reforma trabalhista diz respeito à regulamentação da jornada 12 por 36, uma vez que, tal jornal se faz presente em especial nos setores hospitalares. Por não haver previsão legal em relação ao instituto em comento, tal jornada carecia de normatização com lei específica.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017).

Em face da ausência de normatização da jornada em tela, à mesma era aplicada ao caso concreto em consonância com a jurisprudência dos tribunais, que através das decisões criou-se o melhor entendimento a ser aplicado ao caso concreto. Logo, com a vigência da nova lei a jornada em pauta poderá ser pactuada até mesmo por acordo individual, e não mais apenas por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Por essa jornada os funcionários trabalham 12 horas ininterruptas e descansam as próximas 36 horas com intervalo para repouso e alimentação podendo ser concedido ou poderá ser indenizado.

9 TELETRABALHO

O Teletrabalho tem o seu surgimento com a reforma trabalhista sendo todo aquele trabalho prestado predominantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias que por sua natureza não podem ser considerados como trabalho externo. Compete salientar que o empregado que faça uso dessa modalidade de trabalho poderá comparecer na empresa, para realização de atividades específicas que exijam sua presença no estabelecimento, como por exemplo, para participar de uma reunião.

A primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância. (DELGADO, 2017, p. 137).

Essa condição de trabalho deverá constar expressamente no contrato de trabalho, assim como a descrição de todas as atividades que serão realizadas pelo empregado. Também deverá constar no contrato de quem será a responsabilidade pela aquisição manutenção e fornecimento de equipamentos para o trabalho sendo que essas utilidades e eventuais reembolsos não integrarão a remuneração do empregado, ou seja, não vou servir de base de cálculo para as demais verbas sobre qualquer hipótese.

Vale mencionar que é possível a alteração do contrato de teletrabalho para presencial se houver acordo entre as partes, mas se for por imposição do empregador deverá ser respeitado o período de transição mínimo de quinze dias.

Em qualquer das hipóteses essa alteração deverá constar em aditivo contratual caberá ao empregador orientar os funcionários contratados por esse regime sobre as precauções para evitar acidentes de trabalho e doenças. O empregado por sua vez deverá assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções do empregador.

10 TRABALHADOR AUTÔNOMO

Consolidação das Leis do Trabalho também prevê a possibilidade de contratação de profissional autônomo com exclusividade na prestação de serviço ou não. O Trabalhador autônomo é aquele que não possuir qualquer um dos cinco requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo os seguintes: ser pessoa física o trabalho é representado com subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, conforme previsão legal que *in verbis* transcreve-se a seguir:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017).

Hoje as empresas têm receio em realizar contratação de autônomo e depois serem surpreendidos com processos trabalhistas com pedido de vínculo, porque se houver exclusividade e continuidade na prestação do serviço o é reconhecido. Com a reforma as empresas poderão contratar os autônomos e mesmo se houver relação de exclusividade, ou seja, se o autônomo prestar serviços para uma única empresa e continuidade, ou seja, se a prestação de serviços realizados de forma contínua pelo trabalhador não haverá o vínculo.

Nesse sentido, tentando evitar o pagamento dos encargos inerentes ao empregado, nota-se a possibilidade da ocorrência de fraude em relação a chamada “pejotização”, que consiste na exigência do empregador em determinar que o autônomo adquira personalidade jurídica, ou seja, passa a ser um empresário, descaracterizando assim a relação de emprego. Nesse sentido Ortiz leciona (2013, Online) declarando:

(...) em um ambiente de precarização das relações trabalhistas, que são criadas as condições ideais para surgimento do fenômeno, no qual o empregador induz o trabalhador a instituir uma empresa, Pessoa Jurídica, permanecendo o trabalhador realizando as mesmas atividades que realizava antes, como Pessoa Física. (ORTIZ, 2013, Online).

Diante da possibilidade de ações fraudulentas por parte do empregador em exigir que o trabalhador autônomo possua CNPJ, ou seja, passe a ser uma pessoa jurídica, pois dessa forma diminuiriam grandemente os encargos a serem pagos ao prestador de serviço em relação a contratação de um empregado sujeito as normas da Consolidação das Leis de Trabalho.

11 TRABALHO INTERMITENTE

Devidamente preceituado no artigo 452-A, parágrafos e incisos da Consolidação das Leis de Trabalho, outra forma de trabalho incluído pela reforma trabalhista modalidade do trabalho intermitente. O mencionado trabalho consiste na prestação de serviços pelo trabalhador com subordinação, porém sem continuidade, alternando períodos de prestação de serviços e de inatividade, ou seja, por esse tipo de trabalho o funcionário poderá trabalhar por um mês para o empregador e ficar sem trabalhar os próximos dois meses, conforme se transcreve *in verbis* o artigo supracitado a seguir:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017).

Compete pontuar que o contrato da modalidade em tela deverá sempre ser redigido por escrito, contendo o valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao valor da hora do salário mínimo, ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato de trabalho intermitente.

O empregador ao entender ser necessário convocar o empregado intermitente, deverá convocar o empregado com antecedência de 03 dias. O empregado convocado poderá retornar a sua confirmação para a realização do trabalho com prazo de 01 dia sem prejuízo da sua relação de subordinação em relação ao empregador. Porém, nos casos em que houver a convocação do empregado e o mesmo não apresentar recusa com motivos que possam justificar a sua recusa ou não se manifestar, o seu silêncio será considerado como recusa injustificada.

Lecionando em relação a possível recusa por parte do empregado de maneira reiterada, D’Amorim (2018, p. 31) declara a seguir:

Observa-se que, apesar de não haver proibição quanto à recusa ao chamado, na prática, os empregados que reiteradamente declinem o serviço acabarão deixando de ser chamada, vez que o empregador dará prioridade àqueles que costumam aceitar o chamado com assiduidade. É importante ressaltar, que a legislação não deixa explícitas quantas vezes o trabalhador poderia recusar à oferta de trabalho, deixando uma lacuna não preenchida. Como não há um limite à recusa regulamentado por lei, a sua ocorrência torna o trabalhador ainda mais vulnerável à subjetividade do julgamento do empregador. (D'AMORIM, 2018, p. 31).

Nos casos de descumprimento do contratado, seja por parte do empregado ou empregador, tal conduta obriga ao que infringir o acordado no pagamento de multa correspondente a 50% do valor devido com prazo de pagamento de 30 dias. Vale ressaltar que o empregado intermitente poderá celebrar contratos com outras empresas, uma vez que a norma não veda tal procedimento, ainda em relação aos direitos resultantes do contrato intermitente, o empregado recebera as verbas cabíveis como, por exemplo, férias proporcionais, mais 1/3, décimo terceiro proporcional, descanso semanal remunerado e os adicionais legais.

12 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Ainda preceituando em relação aos impactos da reforma trabalhista no contrato de trabalho, como já comentado trata-se de norma provocadora de grandes modificações que merecem atenção como, por exemplo, a equiparação salarial.

A equiparação salarial tem como princípio basilar o princípio da igualdade de salários ou isonomia salarial que encontra guarida não somente na Consolidação das Leis do Trabalho, mas também no Tratado de Versalhes, nas Cartas das Nações Unidas e outros instrumentos internacionais.

Lecionando acerca da equiparação salarial Delgado (2017, p. 926) assevera a seguir:

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. (DELGADO, 2017, p. 926).

O princípio em comento já se apresenta devidamente estatuído na Constituição Federal de 1.988 em seu Artigo 7º, inciso XXX e XXXI, tratando da proteção salário e da vedação a discriminação. A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 5º, também trata do princípio da Igualdade vedando a discriminação de salário entre homens e mulheres.

O artigo 358 da Consolidação das Leis do Trabalho também trata da vedação à discriminação de salário de trabalhador brasileiro que labore para empresa estrangeira, que trata em seu artigo 461 dos parâmetros para que seja constatada a equiparação verificado o desnível salarial.

Estatuindo normas, a súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho serve de parâmetro para fixação e limitação dos requisitos, apresentando 10 requisitos que ajudavam os operadores a traçar quais as situações que se encaixam dentre a norma anterior antes do advento da lei nº 13467 em 2017.

Com a lei da reforma trabalhista nº 13467/2017 ouve a modificação estrutural de alguns requisitos que eram objeto de debates, onde a súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho servia de parâmetro já que havia intepretações diversas.

Pontuando as modificações trazidas pela nova norma (reforma trabalhista) que estão elencadas no caput do artigo 461 do artigo que retirou da norma o quesito da mesma localidade

de trabalho o paradigma e do paragonado, incluindo-se o mesmo estabelecimento. *In verbis* transcreve-se o artigo supracitado a seguir:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017). (BRASIL, 2017).

Essa é a primeira modificação que apresentou um impacto gigantesco considerando que se entende por mesma localidade o mesmo município ou mesma região metropolitana. O novo texto da lei em comento apresenta nova redação alterando o item em tela para no mesmo estabelecimento comercial, suprimindo e limitando a possibilidade do empregado em reivindicar a equiparação em relação a empregados de outros estabelecimentos ainda que instalados na mesma região ou município.

Outra modificação diz respeito à inclusão do item etnia, sendo vedada qualquer discriminação em relação à etnia do empregado, sujeito a aplicação de multa em desfavor do empregador. O empregado poderá receber além das diferenças salariais, mais 50% do maior salário de benefício como multa do empregador.

Fundamental na busca pela equiparação tem-se o item da identidade de funções, uma vez que, se não houver identidade de funções não que se fala em equiparação salarial. Como segundo requisito necessário a equiparação salarial que é todo trabalho de igual valor. Igual valor leia-se mesma produtividade e mesma perfeição técnica, são critérios objetivos de aferição do trabalho e não foram objetos de reforma, o que foi objeto de mudança é o tempo na função e no emprego.

Comparando a norma anterior, a mesma determinava que para que houvesse a equiparação salarial, o tempo na função não poderia ser superior a 02 anos entre o paradigma e o equiparando. A nova redação do parágrafo 1º, do artigo 461, preceitua em relação ao tema apresentando como limitador, ou seja, não podendo ser superior a quatro anos.

Nesse sentido, antes de verificar o limitador na mesma função é preciso verificar o tempo na empresa, não podendo ser superior a 04 anos elimina a possibilidade de equiparação salarial. De maneira taxativa a norma estatui que o paradigma e equiparando devem ser empregados do mesmo empregador e laborando no mesmo estabelecimento comercial.

13 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

No tocante a normatização da prevalência do negociado sobre o legislado a reforma trabalhista apresenta de maneira explícita a possibilidade da aplicação desse instituto com menores formalidades, podendo ser realizado de maneira individual entre o empregador e o empregado hipersuficiente.

O empregado supracitado carece de determinados requisitos para que possa gozar da possibilidade de negociação individual de maneira direta com o empregador. Elencando os requisitos do mencionado empregado hipersuficiente *In verbis* o artigo 444 e 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho declara a seguir:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual

ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017).

Pontuando os requisitos exigidos na qualificação do empregador hipersuficiente elencados na reforma trabalhista, Nahas (2017, p. 28) assevera a seguir:

[...] o trabalhador qualificado, portador de diploma de nível superior e que percebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ao qual prevalecerá a autonomia privada. A eles aplicam-se as regras da CLT, mas não com a mesma rigidez e parcialidade destinadas àquele primeiro, pois é incontestável que tem um mínimo de discernimento e certamente tem maior liberdade para contratar [...]. (NAHAS, 2017, p. 28).

Compete ressaltar que ao empregador que não for possível a sua qualificação como hipersuficiente, o mesmo também poderá prevalecer de negociações, porém, as formas do empregador gozar do negociado sobre o legislado não poderá ser através de negociação individual e sim através das convenções e acordos coletivos.

Um dos pontos centrais historicamente do Direito do Trabalho é a chamada autonomia privada coletiva, pois essa ideia de que o empregado somente estaria em pé de igualdade para negociar com o patrão, quando o empregado estivesse agindo de forma coletiva, ou seja, representado pelo sindicato.

Por esse motivo que a negociação coletiva tem sido considerada uma fonte formal do Direito do Trabalho, significando que o sindicato, em nome dos trabalhadores pode negociar condições de trabalho sendo que essas condições de trabalho passam a valer como se fosse lei para os empregados de uma determinada empresa, ou até mesmo para os empregados de uma determinada categoria.

Nesse sentido é relevante esclarecimento quando a negociação é realizada pelo Sindicato dos Empregados um Sindicato dos empregadores, tal negociação é intitulada de Convenção Coletiva, já quando a negociação é realizada no Sindicato dos Empregados com a empresa, têm-se o acordo coletivo. Sendo assim, o acordo celebrado no Sindicato de determinada empresa, a Convenção Coletiva normatiza toda a categoria. Já o acordo coletivo Vale só para os empregados da empresa que participou da negociação.

A ideia da prevalência do negociado sobre o legislado na verdade ela é bastante antiga, possuindo base constitucional no artigo 7º, inciso 26, da Constituição Federal de 1988, que traz expressamente o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, como um direito fundamental dos trabalhadores.

Porém, o problema é que ao longo da história existe uma discussão interminável, dividindo-se de um lado a parte da doutrina juntamente com a jurisprudência predominante, entendendo que a negociação coletiva não pode restringir direitos legalmente previstos para o trabalhador. Por outro lado, têm-se pessoas defendendo que a negociação coletiva prevalece de forma ampla sobre a legislação e não apenas amplia os direitos dos trabalhadores.

Tratando de um tema que apresenta maior vantagem ao empregador, nota-se que a norma em tela sofreu grande influência do empresariado, levando o legislador determinando que a negociação coletiva prevaleça sobre o texto da lei, mesmo quando restringir direitos dos trabalhadores, porém, estabeleceram-se critérios e parâmetros que a reforma trabalhista constituiu.

Vale pontuar que tais parâmetros e diretrizes possuem duas natureza, podendo ser de aspecto positivo ou negativo, a princípio pode-se trazer a luz os parâmetros positivos que se encontram elencados no artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, passa a estabelecer quais são as situações nas quais a negociação coletiva prevalece sobre o próprio texto da Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente de a medida ser mais benéfica ao trabalhador prevalecerá à negociação coletiva mesmo que ela restrinja direitos.

Por outro lado, o artigo 611-B, traz em seu arcabouço os elementos negativos que diz respeito aos direitos que em hipótese alguma podem ser suprimidos por negociação coletiva. Vale mencionar que os direitos estatuídos no artigo em comento, coincidem com os direitos mínimos elencados no artigo 7º, da Carta Magna de 1988. Por essa esteira, compete mencionar que o poder judiciário, somente poderá anular a cláusula de uma negociação coletiva que seja prejudicial ao trabalhador, nos casos do artigo 611-B Consolidação das Leis do Trabalho.

14 REFORMA TRABALHISTA – REFLEXOS NO DESEMPREGO

Com a posse na presidência do então vice Presidente Michel Temer toda energia política fora concentrada na tarefa de implantação da reforma trabalhista com a promessa de que, com a sua entrada em vigor os investimentos começariam a favorecer o Brasil economicamente, voltando a crescer e de que o número de desempregados teria o seu percentual diminuído de maneira significativa, pois, havia o argumento de que ao trabalhador não há vantagem em possuir direitos e não existir emprego. Com o entendimento em comento, o Presidente Bolsonaro (2019, Online) declarando:

O presidente Jair Bolsonaro reconheceu ajuda do governo Michel Temer no resultado positivo na geração de empregos. “Deixa eu elogiar o Temer aí. Se o Temer não fizesse a reforma trabalhista, estaria em uma situação pior do que estava antes. É muito bonito falar em direitos. Agora quero saber os direitos do desempregado, não tem direito nenhum”, disse Bolsonaro. “Eu já falei: ‘O povo que tem que decidir, direitos ou empregos, não vai ser eu. Eu acho que a mão de obra mais cara do mundo é a nossa. Em consequência, a gente perde mercado para todo mundo’. ‘Ah, o cara quer tirar direitos.’ Então fica com seus direitos, mas desempregado. Eu queria dar mais direitos para os caras, mas, quanto mais direitos, maior o desemprego”, concluiu. (BOLSONARO, 2019, Online).

É apresentada a PEC do teto de gastos que também fora defendida a sua aprovação com o pretexto de que os gastos da máquina pública teriam as suas despesas congeladas por vinte anos e auxiliaria a reforma trabalhista em promover a retomada do crescimento econômico.

Compete mencionar que a Lei 13467 que entrou em vigor no dia 11 de novembro do ano de 2017, não alterou somente a Consolidação das Leis do Trabalho, mas também trouxe alterações no Direito Previdenciário e na Lei do FGTS. A nova norma, no que tange a seara trabalhista apresentou alterações em 77 artigos, onde 70 dos mencionados artigos suprimem direitos já consagrados em favor do empregado, favorecendo o empregador. Apenas 07 das alterações da lei em comento beneficiam o empregado de maneira significativa, sendo que tal alteração abarca somente o direito material, portando a nova lei é considerada uma norma *in pejus*, ou seja, desfavorece e prejudica o empregado.

Como forma de proteger a relação entre empregado e empregador, a norma estatuída no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho sofre agressão frontal, considerando que aos empregados contratados a partir da vigência da nova lei estarão sujeitos a aplicação da lei vigente. Já os empregados com contrato em vigência não poderiam ser submetidos à nova lei que lhe retiram direitos, o que é inconstitucional em consonância com as normas em vigência na atualidade.

In verbis transcreve-se o artigo em comento (468), da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita à alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 2017)

É importante esse retrato da nova norma em função das modificações praticadas pela chamada reforma trabalhista, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho, pontuar o preceituado no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho que estatui que, qualquer alteração praticada no contrato de trabalho que venha a causar prejuízo ao empregado é nula de pleno direito. Logo, em face dos 77 artigos modificados em relação ao direito material, onde somente 07 artigos favorecem o empregado admitido após a vigência da reforma trabalhista, não há dúvidas que aos empregados admitidos a partir de 11 de novembro aplicar-se-á a lei nova.

Nesse sentido, com o entendimento de que os funcionários contratados após a vigência da lei em pauta, a controvérsia jurídica, doutrinária e jurisprudencial se prende a condição dos empregados que estavam debaixo da lei mais benéfica antes da vigência da lei que legisla em seu prejuízo do empregado. Trilhando por essa esteira, vale citar que as estatísticas demonstram que as normas trabalhistas vigentes não apresentam nenhuma alteração no quadro de desemprego no país.

Lecionando nesse sentido, Balnez (2019, Online) assevera a seguir:

A reforma trabalhista de 2017, em vigor há quase um ano e meio, ainda não teve impacto na economia brasileira. Após a aprovação das novas regras, criadas com a promessa de ajudar a reaquecer o mercado, a taxa de desemprego oscilou de 12,2% para 12,4% e a porcentagem de pessoas desalentadas - aquelas que desistiram de procurar uma ocupação - pulou de 3,9% para 4,3%. Para o diretor do Dieese, o que muda é a relação de trabalho. Ele diz que as novas regras retiram a proteção existente pela convenção coletiva, por possibilitar acordos diretos entre empregado e empregador, sem intermediação do sindicato. “Os vínculos mais estáveis vão sendo eliminados, dando lugar a contratos intermitentes e jornadas parciais”. (BALDEZ, 2019, Online).

Pontuando o que foi apregoado pelo legislado em relação aos benefícios da reforma trabalhista, as mencionadas afirmações não passaram de falácias para que o empregado fosse induzido a pensar que estaria sendo beneficiado com as novas normas, porém, a realidade não condiz com o entendimento do legislador. De acordo com Fonseca (2019, Online) a aplicação da nova norma não apresenta mudança no quadro de desemprego no Brasil conforme declara a seguir:

No Brasil, em 2017, houve a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Em 11 de novembro de 2017, esse ato normativo passou a vigor. Uma das promessas dessa profunda alteração da regulação jurídica do trabalho era combater o desemprego no país diante da sua suposta potencialidade na geração de milhões de postos empregatícios. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentaram dados interessantes para avaliar o mercado de trabalho brasileiro. A partir deles, farei algumas análises. A taxa de desocupação, quando da vigência da Reforma Trabalhista, era 12,6% (novembro/2017). Um pouco mais de dois anos depois (janeiro/2019), a taxa de desemprego está em 12%. Houve, portanto, pequena redução, embora se possa admitir, em uma perspectiva positiva, tendência a queda. Em comparação com os meses anteriores, entretanto, o desemprego, nesse trimestre (novembro e dezembro/2018 e janeiro/2019), subiu e atingiu a marca de 12,7 milhões de pessoas. No início do ano é comum certa sazonalidade quanto ao número de postos de emprego, em razão da celebração de contratos temporários e por prazo para o período natalino, contudo, deve-se considerar que o trimestre fechado em janeiro/2019 foi menos favorável do que o verificado nos mesmos períodos dos anos de 2017 e 2018. A tendência de queda, portanto, torna-se duvidosa. (FONSECA, 2019, Online).

Após a vigência da reforma trabalhista, não gerou os resultados esperados, no que diz respeito à diminuição do desemprego, pois, em consequência das novas modalidades de contratação de empregado, as poucas contratações se deram nos novos moldes da reforma

trabalhista que suprime muitos direitos adquiridos pelo empregado ao longo do tempo. A contratação de temporários e terceirizados enfraqueceu os sindicatos e fazendo com que o número de ações na justiça do trabalho, uma vez que, a retirada de direitos não aumentou o número de empregos, pois, retirou-se a proteção ao trabalhador.

Apresentando os índices que comprovam a ineficácia da reforma trabalhista em buscar o aquecimento do mercado de trabalho o IBGE apresentou os resultados das pesquisas nesse sentido.

Dissertando em relação a estatística divulgada pelo órgão competente supracitado, Guimarães (2019, Online) declara:

Imposta sob o argumento de que era necessário acabar com direitos dos trabalhadores para que houvesse aumento dos postos de trabalho, a reforma trabalhista aprovada no governo Michel Temer (MDB) está prestes a completar dois anos de aplicação sem chegar nem perto de resolver o problema do desemprego no Brasil.

O cenário, ao contrário, piorou. Agora, além de o desemprego não recuar, os que conseguem vaga estão sujeitos à chamada precarização, que é o trabalho em condições piores do que as anteriores, com salários menores e menos benefícios.

“Isso já era previsto”, afirma João Cayres, da Central Única dos Trabalhadores (CUT). “Essa reforma não ia gerar emprego; ela só aumenta a precarização, o trabalho intermitente, as pessoas podem contratar do jeito que quiser. Os salários estão baixos e vão baixar mais ainda porque é o objetivo deles. Essa história do desemprego é uma decisão política deles”.

No trimestre terminado em julho – último dado do IBGE –, o desemprego no Brasil chegou a 12,6 milhões de trabalhadores. Além disso, foram identificados 4,8 milhões de desalentados, pessoas que desistiram de procurar ocupação.

Segundo Cayres, a lógica iniciada com Temer e aprofundada por Jair Bolsonaro (PSL) – de deixar que o mercado de trabalho se regule sozinho, com mínima intervenção do Estado – só beneficia os empregadores.

“O que gera emprego é investimento público, primeiro, para que depois as coisas cresçam e os empresários vão atrás. Ficar esperando os empresários fazerem alguma coisa é um discurso que hoje não funciona mais, nunca funcionou e eles sempre pregam isso”, lembra. (GUIMARÃES, 2019, Online).

Portanto, nota-se que o nível de desemprego no Brasil não é somente uma consequência do momento econômico pelo que passa o país, mas, no entendimento dos especialistas a reforma trabalhista está colaborando para que o desemprego não apresente melhora em seus índices. A retirada de direitos do empregado tem levado o cidadão a buscar uma forma independente na manutenção de sua subsistência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo exposto, compete pontuar que a reforma trabalhista estatuída através da Lei nº 13.467 do ano de 2017, que fora construída em tese, com o objetivo de combater o desemprego, a mesma não surtiu o efeito esperado até a presente data. Talvez em função da atual situação econômica em que se encontra o país onde o desemprego tem assolado todos os seguimentos em função da crise econômica. Por outro lado, as ações trabalhistas em desfavor do empregador apresentaram grande percentual de queda em comparação com as demandas que estavam debaixo da norma anterior.

No entendimento de alguns doutrinadores, com base na alteração da qual tratou o presente estudo, a norma jurídica caminha para a supressão de quase a totalidade dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos tempos. Nesse sentido, os doutrinadores se baseiam nas relações entre empregado e empregador de países onde os direitos concedidos ao empregado praticamente se limitam ao salário laboral.

Pontuando as normas abarcadas pelo presente estudo, nota-se que na sua grande maioria fora suprido vários direitos ou no mínimo facultado a sua conquista. Nesse sentido, estatuiu em relação à equiparação salarial pontos em que reduziu a possibilidade de arguir por esse direito, diminuindo a abrangência do paradigma e desfavorecendo o interessado no que diz respeito aos prazos mínimos e máximos.

A lei em comenta promoveu a extinção das horas *in itinere*, alterou o tempo do empregado a disposição do empregador, normatizou o banco de horas, estatuiu o contrato de autônomo com exclusividade, porém, sem vínculo empregatício. Criou o trabalho por tempo parcial e ainda determinou em consonância com a Carta Magna de 1988 (artigo 7º), os direitos mínimos ao empregado através do instituto da prevalência do negociado ao legislado.

Portanto, a norma em tela apresenta inúmeras controvérsias de acordo com o entendimento daqueles que compõe o mundo jurídico como, por exemplo, os advogados, doutrinadores e magistrados, onde a prevalência de que a norma atual fora estatuída com o objetivo de favorecer ao empregador.

REFERÊNCIAS

BALDEZ, Lucas. **Porque a reforma trabalhista não reduziu o desemprego. Desde que as novas regras entraram em vigor, taxa de desocupação passou de 12,2% para 12,4% e nº de desalentados pulou de 3,9% para 4,3%. 29 Abr. 2019.** Disponível em: >

<https://www.terra.com.br/economia/entenda-por-que-a-reforma-trabalhista-nao-reduziu-o-desemprego,ff2cb08148d5d29c20dbc24fabe3c37drfxje8i7.html>< Acesso em: 01 Out. 2019.

BOLSONARO, Jair Messias. **Bolsonaro enaltece o trabalho de Michel Temer quando esteve na Presidência da República.** Disponível em: > <http://www.osul.com.br/bolsonaro-enaltece-o-trabalho-de-michel-temer-quando-esteve-na-presidencia-da-republica/>< Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho; Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; Associação Brasileira dos Advogados Trabalhista; Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **Nota Técnica plc 38/2017 – Reforma Trabalhista: Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade.** 2017. Disponível em:

>https://www.anamatra.org.br/files/NT_ANPT_ANAMATRA_ABRAT_SINAIT_Reforma-Trabalhista,<. Acesso em: 01 Set. 2019.

_____, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: > http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm< Acesso em: 01 Set. 2019.

CHEDID, Antonio Carlos Facioli. Comentário ao art. 58 da CLT In LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio. (Organizadores). **Reforma Trabalhista comentada por Juízes do Trabalho: artigo por artigo – Atualizada até o fim da vigência da MP 808/17 e Lei 13.660.** São Paulo: LTr, 2018.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Contrato de Trabalho Intermitente.** Salvador, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado.** 16ª. Ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Geração de empregos e Reforma Trabalhista: Uma conta que não fecha.** A geração de empregos é conexas ao aumento do consumo. Este, por sua vez, depende da distribuição de renda e do aumento da circulação de riqueza. Disponível em: > <http://www.justificando.com/2019/03/20/geracao-de-empregos-e-reforma-trabalhista-uma-conta-q-nao-fecha/>< Acesso em: 02 Out. 2019.

GUIMARÃES, Juca. **Brasil de Fato.** Em dois anos, reforma na CLT não freou desemprego e piorou a vida do trabalhador. Redução de direitos e falta de políticas servem para criar exército de desocupados e reduzir salários, diz sindicalista. Disponível em:><https://www.brasildefato.com.br/2019/09/09/reforma-na-clt-nao-freou-desemprego-e-ainda-piorou-a-vida-do-trabalhador/>< Acesso em: 15 out. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A quem interessa essa "reforma" trabalhista? 2017.** Disponível em: ><https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista><. Acesso em: 01 Out. 2019.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição E Reforma Trabalhista No Brasil: Interpretação Na Perspectiva Dos Direitos Fundamentais.** Universidade Federal de Pernambuco, 2002. Disponível em: > <http://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4847><. Acesso em: 01 Set. 2019.

NAHAS, Thereza. **Novo Direito do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2014.

ORTIZ, Fernanda Colomby. **A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista.** Disponível em:< <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejotizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/>< . Acesso em: 15 out. 2019.