

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Camila Fernanda Lopes Tomaz
João Vitor de Carvalho

DIREITOS E GARANTIAS DA LEI 13.467/2017 - REFORMA
TRABALHISTA

Fernandópolis
2019

Camila Fernanda Lopes Tomaz
João Vitor de Carvalho

DIREITOS E GARANTIAS DA LEI 13.467/2017 - REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da professora Marília Almeida Chinet.

Fernandópolis
2019

Camila Fernanda Lopes Tomaz
João Vitor de Carvalho

DIREITOS E GARANTIAS DA LEI 13.467/2017 - REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da professora Marília Almeida Chinet.

Examinadores:

LUIS ANTONIO SOARES

MAIRA DE MATOS SOBREIRA

MARÍLIA ALMEIDA CHINET

Fernandópolis
2019

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho a Deus, único e soberano sobre a terra e sobre os céus; sem ele não há capacidade de ser feito esse trabalho. Deus tu és extremamente Absoluto.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a nossas famílias, que nos incentivaram a enfrentar mais esse desafio!

EPÍGRAFE

“As escolhas difíceis requerem
determinação forte” (Vingadores –
Guerra Infinita).

DIREITOS E GARANTIAS DA LEI 13.467/2017 - REFORMA TRABALHISTA

Camila Fernanda Lopes Tomaz
João Vitor de Carvalho

RESUMO: O presente trabalho procura mostrar os efeitos causados pela reforma trabalhista no Brasil, sancionada pelo Presidente Michel Temer, no dia 13 de Julho de 2017, e passando a ter vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano. Expor as garantias, os direitos, os prós e contras e toda a evolução histórica do Direito do Trabalho. Procuramos, através de pesquisas com a população e com profissionais da área, transcrever as diversas opiniões que surgiram a respeito da reforma, com base nisso, tentamos trazer soluções que favorecem tanto o empregado quanto o empregador.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Direitos. Empregado. Empregador.

ABSTRACT: This work seeks to show the effects caused by labor reform in Brazil, sanctioned by President Michel Temer, on July 13, 2017, and to take effect on November 11 of the same year. Expose guarantees, direct, pros and cons and all historical evolution of labour law. We seek, through research with the population and professionals in the area, to transcribe the various opinions that emerged about the reform, and based on this we, try to bring solutions that favor both the employee and the employer.

Keywords: Labor reform. Rights. Employee. Employer.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, muito tem se falado sobre o direito trabalhista, devido às grandes mudanças que tem norteado o assunto.

O Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas legais e extralegis, que disciplinam as relações individuais e coletivas de trabalho subordinado.

Esse ramo do Direito sempre foi muito dinâmico, uma vez que as relações entre empregado e empregador existem há muito tempo e, justamente por

essa relação de trabalho, que surgiu a necessidade da criação de um órgão específico que disciplinasse essa relação trabalhista.

Com o passar dos anos e a evolução do homem como um todo, houve a necessidade de um reajuste nas leis trabalhistas, as quais são o foco deste trabalho.

A reforma na lei trabalhista tem sido palco de inúmeras discussões e discórdias, pois uns entendem ser ela necessária e, por outro lado, outros, apesar de acharem necessária, acreditam que as referidas mudanças vão beneficiar somente o empregador, e o empregado que é a parte mais frágil na relação, será muito afetado.

É certo que, ao analisarmos a reforma da lei trabalhista, podemos perceber benefícios para ambos os lados, sem contar que contribuirá para o bom funcionamento dos tribunais, uma vez que diminuirá os processos trabalhistas, por conta dos acordos trabalhistas que foram permitidos entre empregado e empregador.

Acreditamos que a legislação trabalhista necessitava de algumas mudanças, visto que o custo para uma empresa manter um funcionário era bem alto, impossibilitando-a de gerar mais empregos e, conseqüentemente, privando-a de contribuir para o desenvolvimento do Brasil como um todo.

Então, depois de intensas e longas discussões entre parlamentares, trabalhadores, sindicatos e a sociedade em geral, a reforma foi aprovada, alterando mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, deixando, ainda, entre todos, posicionamentos diversos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. CONCEITO

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas legais e extralegis que disciplinam as relações individuais e coletivas de trabalho subordinado.

Considerando que trabalho é uma obrigação de fazer que exige um esforço humano e, através deste esforço, o indivíduo é remunerado ou não, entendemos, também, que nem toda atividade considerada como trabalho é

disciplinada pelo Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho, então, nasce com o objetivo de proteger o trabalhador no que se refere à relação jurídica definida entre empregado e empregador, relação esta que, sem proteção prevista, seria injusta.

Ao estudarmos a doutrina, é possível perceber que o tema em questão não é tratado de uma forma simples e única. Embora os doutrinadores entendam que o conteúdo e a extensão também sejam a base para a definição do Direito do Trabalho, existem divergências no que tange ao enfoque dado, ou seja, uns tratam o Direito do Trabalho como o ramo do direito de tutela ou de proteção dos trabalhadores, formando a chamada Teoria Subjetivista. Outros defendem que somente a Teoria Subjetivista não é suficiente para definir o Direito do Trabalho, devendo ser levada em questão a Teoria Objetivista, que trata do objeto das relações de trabalho. Outros, ainda, entendem que a definição de Direito do Trabalho deve partir também dos aspectos que o diferenciam dos demais ramos do direito, caracterizando a Teoria Mista, afirmando serem insuficientes para uma melhor definição as teorias Subjetivista e Objetivista.

2.2. NATUREZA JURÍDICA

A denominação Direito do Trabalho foi formada após a legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista, legislação social. Em 1919, substituíram a legislação por direito, passando a se chamar de Direito Social, Direito Industrial, Direito Corporativo e Direito do Trabalho, surgindo cinco teorias da natureza jurídica do Direito do Trabalho.

A primeira trata do direito público, com normas imperativas, de ordem administrativa e cogente, com normas mínimas determinadas pelo Estado, considerando nulo o ato que vise a não aplicação da lei, como no artigo 9º da CLT. Teoria “descartada”, pois o Direito Público determina ser o Estado um sujeito da relação, que não é o caso.

A segunda teoria vem dizer que o Direito do Trabalho é ramo do direito privado, decorrente de um contrato entre particulares, apesar de, normalmente, a imposição de cláusulas não ter caracterização privatista. A exemplo do Direito

Consumerista e de Família, possui intervenções não o descaracterizando como direito privado.

A terceira teoria possui natureza social. Em todos os ramos se vê o viés social, assim não tardando chegar as críticas.

A quarta teoria submete o Direito do Trabalho a um tipo misto de direito, pois suas normas existem apresentando direito público e privado.

A quinta teoria afirma ser um direito unitário. Inspirados em corrente alemã, doutrinadores como Sussekind e Evaristo Moraes Filho adotam esse posicionamento. Defende que os direitos públicos e privados se fundem, não podendo separar seus limites, diferindo-se do direito misto, pois existe uma fusão e inexistência coexistência.

A teoria mais adequada na doutrina é a segunda, que define que o Direito do Trabalho pertence ao Direito Privado.

2.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O trabalho é a atividade que o ser humano desenvolve para obter recursos financeiros, capaz de prover o seu sustento, sendo o meio pelo qual se obtém riquezas. Variadas são as formas de trabalho que evoluem até os dias de hoje.

A história do trabalho tem seu início logo quando o ser humano descobriu que o trabalho não lhe serve somente para produção de bens em proveito próprio, mas, também, como forma de adquirir riquezas. O trabalho se desenvolve e torna-se independente e, conseqüentemente, é ligado às relações sociais e econômicas vigentes em cada período histórico específico.

No período histórico, nas épocas do feudalismo, escravismo e capitalismo, várias eram as formas de trabalho, das quais podemos destacar a escravidão e a servidão. Foi na sociedade pré-industrial que esses tipos de trabalhos eram realizados, o que perdurou até o século XVIII, quando começou a Revolução Industrial.

Nessa época de sociedade pré-industrial, não existiam direitos e garantias aos trabalhadores, escravos, servos. As normas eram regidas pelos

senhores feudais, donos de terras, não havendo como se falar em algum direito ao trabalhador, ou seja, não existia o termo Direito do Trabalho.

Com o passar do tempo, houve o declínio da sociedade feudal, o que estimulou o crescimento do comércio de produções artesanais daqueles que antes eram servos e escravos de senhores feudais, fazendo nascer, assim, as “corporações de ofício”, corporações essas que regiam alguns direitos e garantias das classes de trabalhadores, através de estatuto próprio, o que dava uma certa liberdade ao trabalhador.

As “corporações de ofício” foram um grande passo dos servos e escravos para garantir um pouco de liberdade, mas, durante o longo período histórico, inexisteu qualquer sistema de proteção jurídica aos trabalhadores.

2.4 DIREITO COMPARADO

Nos Estados Unidos, não existe nenhuma lei ou consolidação específica para os direitos trabalhistas, ou seja, tanto o governo federal como os Estados Federados podem editar normas sobre relações de trabalho, e não apenas a União, como é o caso no Brasil.

Nos EUA, as decisões trabalhistas são julgadas por Jurisprudência da Suprema Corte.

No Chile, as condições de trabalho são muito parecidas com as do Brasil, no entanto, lá já é possível ver os moldes de trabalho de jornadas de 4x3, que são quatro dias trabalhados para três dias de folga, mas, nesses casos, seriam 12 horas de trabalho por dia, molde que a reforma trabalhista brasileira quer também trazer para a nossa realidade.

Na Argentina, os direitos trabalhistas são muito semelhantes aos do Brasil, porém, apesar do salário mínimo deles ser um dos maiores da América Latina, o custo de vida faz com que isso não seja uma vantagem.

De forma geral, as garantias dos trabalhadores argentinos são adequadas em termos de garantias. O problema, no entanto, aparece com a necessidade de uma política de suposta geração de empregos, chamada de Lei de Flexibilização do Trabalho para Pequenas e Médias Empresas.

Trata-se de um conjunto de termos menos restritivos, com possibilidade de redução de certas garantias em troca de geração de empregos para empresas de menor porte. A grande questão é que a lei de excepcionalidade para certas circunstâncias atinge cerca de 60% de todos os empregos existentes no país, o que leva a maioria dos trabalhadores a manter sua remuneração no piso salarial.

Uma diferença é que na Argentina já é possível mais flexibilidade nos acordos de trabalho, tendo em vista que tais acordos são calculados semanalmente desde que respeitem o limite semanal de horas.

2.5 TIPIFICAÇÃO LEGAL

A Lei 13.467/2017, com início de vigência em 11 de novembro de 2017, instituiu a Reforma Trabalhista, a qual visa modificar a CLT de 1943 aos padrões de trabalhos da atualidade, trazendo grande impacto no meio trabalhista, modificando pontos, fazendo surtir efeitos na situação socioeconômica do país.

A lei veio para melhorar as condições sociais dos trabalhadores, trazendo a liberdade de negociação entre patrão e funcionário, a não obrigação de contribuição sindical, gerar empregos, com a consequente queda das ações trabalhistas, entre outras mudanças elencadas na nova lei.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1. DIREITOS E GARANTIAS DA LEI 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA

Conforme pesquisas realizadas na Justiça do Trabalho, no ano de 2016 foram recebidos 3.956.608 processos trabalhistas, número este considerado uma marca histórica no país.

Sancionada pelo Presidente Michel Temer no dia 13 de Julho de 2017 e passando a ter vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano, a nova Lei Trabalhista tem como objetivo principal aprimorar as relações de trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e seus superiores, com o

intuito de reduzir os litígios trabalhistas, a fim de garantir maior segurança aos empregados e empregadores no atual contexto de mercado de trabalho.

É certo que a reforma trabalhista foi e ainda é muito criticada pelos trabalhadores, o lado mais interessado nos benefícios e malefícios que a reforma pode trazer e a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Muitos criticam por entender ser a reforma prejudicial ao seu bem estar futuro, e outros criticam por falta de conhecimento e informação sobre o assunto.

Acreditamos que a legislação trabalhista necessitava de algumas mudanças, visto que o custo para uma empresa manter um funcionário era bem alto, impossibilitando-a de gerar mais empregos e, conseqüentemente, privando-a de contribuir para o desenvolvimento do Brasil como um todo.

Depois de intensas e longas discussões entre parlamentares, trabalhadores, sindicatos e da sociedade em geral, a reforma foi aprovada, alterando mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde as principais mudanças recaíram sobre as férias, os trabalhadores terceirizados e as convenções e acordos coletivos.

Em relação aos direitos, a Constituição Federal declara, em seu artigo 5º, inciso XXXVI: “A Lei não prejudicará o direito, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Conforme a nova lei, a negociação entre empregado e empregador prevalecerá sobre a CLT no que tange ao tempo de intervalo para almoço, plano de carreira, intervalo antes de hora extra, salário, cargos e funções, porém é necessário que o empregado se atente a todos os detalhes do contrato a ser assinado, para que não se surpreenda no futuro. Por outro lado, existem direitos garantidos pela CLT que não poderão ser negociados em hipótese alguma, tais como:

- Normas de identificação profissional e anotações na Carteira de Trabalho;
- Direito ao seguro desemprego;
- Salário mínimo e décimo terceiro salário;
- Remuneração adicional por trabalho noturno, trabalhos insalubres, penosos, perigosos ou por hora extra;
- Repouso semanal remunerado;
- Número de dias de férias e o direito a férias anuais remuneradas;

- Licença maternidade, com mínimo de 120 dias, e licença paternidade;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, com mínimo de 30 dias;
- Normas de saúde, segurança, seguro contra acidentes e higiene do ambiente de trabalho;
- Trabalho infantil ou para adolescentes;
- Igualdade de direitos entre trabalhadores permanentes e temporários;
- Liberdade de associação sindical e profissional do trabalhador;
- Direito à greve.

Apesar dos direitos acima listados serem uma garantia aos trabalhadores, alguns denunciam que a CLT nada mais é do que uma “Consolidação de Leis Simbólica”, visto que as negociações entre empregador, trabalhador e sindicato sobre determinados assuntos prevalecem sobre a CLT, conforme disciplina o artigo 661-A, *caput*:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

3.2. PRÓS E CONTRAS DA REFORMA

Em detrimento da situação socioeconômica e política do país, a flexibilização das leis de trabalho ganhou destaque. Segundo informações do Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE), em abril de 2019, o Brasil bateu recorde, com 13,4 milhões de desempregados, o que representa 13,1% da população brasileira sem ocupação.

Diante dessa situação de vulnerabilidade, a reforma proposta pode dar azo à exploração ainda maior dos trabalhadores que, principalmente por conta do

desemprego, aceitam qualquer condição de trabalho para estarem empregados.

Segundo o advogado Fernando Biagioni, em entrevista ao g1.com, o direito do trabalho é o meio de proteção dos trabalhadores, o qual ainda é necessário, tendo em vista a grande diferença do número de vagas de emprego e número de mão de obra existente no país, situação esta que expõe a necessidade da existência de leis mais rigorosas que norteiem as relações de trabalho.

A flexibilização do trabalho com a reforma trabalhista se atrela com a redução da intervenção do Estado, possibilitando às partes, através da negociação coletiva, buscar a adaptação do direito do trabalho à realidade socioeconômica vivenciada na atualidade.

A reforma trabalhista trouxe mudanças, que foram rapidamente aplicadas, uma vez que sinalizaram significativa redução de custos da mão de obra e maior flexibilização na gestão de pessoas, permitindo intensa rotatividade da mesma por meio de instrumentos jurídicos.

Outro fator é a não garantia da liberdade e segurança do trabalhador, uma vez que a reforma trabalhista tem como escopo que o trabalhador está em posição de igualdade com o empregador e pode negociar livremente as cláusulas do contrato de trabalho.

3.3. FOI MELHOR A REFORMA?

A reforma trabalhista teve importantes mudanças nas relações de trabalho, mas gerou grande resistência e temores de insegurança jurídica. A nova lei entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

Foram 54 artigos alterados, 9 revogados e 43 criados. A reforma trabalhista modificou cerca de 10% da legislação, que, desde a sua criação, em 1943, sofreu uma série de adaptações através de criações de leis, que regem novas obrigações trabalhistas.

A expectativa do governo girou em torno de que a situação de desemprego no país caísse e que, de forma célere, a reforma gerasse empregos formais e reduzisse a informalidade. O desemprego de fato reduziu, mas teve consequente aumento da informalidade no setor.

As vagas de trabalho intermitente e as demissões por acordo mútuo, duas das grandes novidades da nova lei, viraram realidade, após anos de propostas no Congresso Nacional, mas as adesões ficaram abaixo do que se esperava.

A reforma melhorou a dinâmica das relações do trabalho, mas ela, por si, não é capaz de criar empregos, como avalia o professor de relações do trabalho da Fea/Usp, Hélio Zilberstajn.

Nos tribunais, o número de reclamações trabalhistas teve uma constante queda, assim como os pedidos de danos morais, entre outros que versam sobre o direito trabalhista. Isso não quer dizer que o conflito de interesses entre patrão e empregado desapareceu; na verdade, os abusos ficaram obscuros.

Acordos coletivos travaram, no primeiro semestre do primeiro ano da reforma trabalhista, diante do impasse do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que derrubou a arrecadação dos sindicatos em 86%. A constitucionalidade da mudança chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), que confirmou o caráter opcional do pagamento pelo trabalhador.

Um ponto que gerou insegurança no meio jurídico foi se a reforma seria aplicada aos contratos de trabalho celebrados anteriores à reforma. Os ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entenderam que só os novos contratos devem ser submetidos à reforma, ressaltando a cláusula pétrea de proteção ao direito adquirido, nos termos de clara redação constitucional, tipificada no artigo 5º da Constituição Federal.

Nota-se uma significativa evolução com a reforma trabalhista e significativa evolução de como ela tem sido aplicada no meio de empregadores e empregados, sindicatos e sindicalizados, sendo notória a geração de empregos, com ou sem formalidade, fazendo valer um dos propósitos iniciais da reforma, que é a desburocratização para a geração de empregos.

3.4 O QUE ESPERAR NO FUTURO

Já estamos vivendo o que foi previsto há dois anos, quando da entrada em vigor da Lei 13.467/17.

Com a reforma da lei trabalhista, já podemos contemplar o aumento na

geração de empregos e a queda nos índices de desemprego no país, pois agora as empresas possuem mais liberdade para trabalhar e as questões de contratos de trabalho estão mais flexíveis.

Para um futuro não muito distante, podemos esperar a queda nas ações trabalhistas e uma crescente classe de empregos no Brasil, contribuindo, então, para a economia do país.

Por outro lado, vemos uma classe de trabalhadores um tanto quanto insatisfeita, visto que, para eles, embora a reforma tenha proporcionado alguns benefícios para as empresas, acabou trazendo malefícios para os empregados.

Não são favoráveis os comentários quando se refere ao futuro da classe desfavorecida na relação de trabalho. Muitos entendem que a reforma foi necessária, pois a CLT foi criada no ano de 1943 e tais leis não condiziam mais com a evolução das relações trabalhistas. Fato é que muitos não conseguem contemplar melhorias no que tange ao trabalhador. Defendem o ponto de vista de que aos trabalhadores foram restringidos ainda mais direitos, uma vez que, agora, os acordos firmados entre empresários e sindicatos prevalecem sobre a CLT, a qual fora criada para “proteger” o trabalhador.

Entende-se que, com a reforma da lei, o futuro da classe de trabalhadores está cada vez mais a mercê de seus superiores, devido à grande busca por empregos no mercado de trabalho. Os, agora aprovados, acordos entre empresa e sindicato facultam ao empregador “trocar” de funcionário, caso o atual não esteja “satisfeito” com as novas normas trabalhistas.

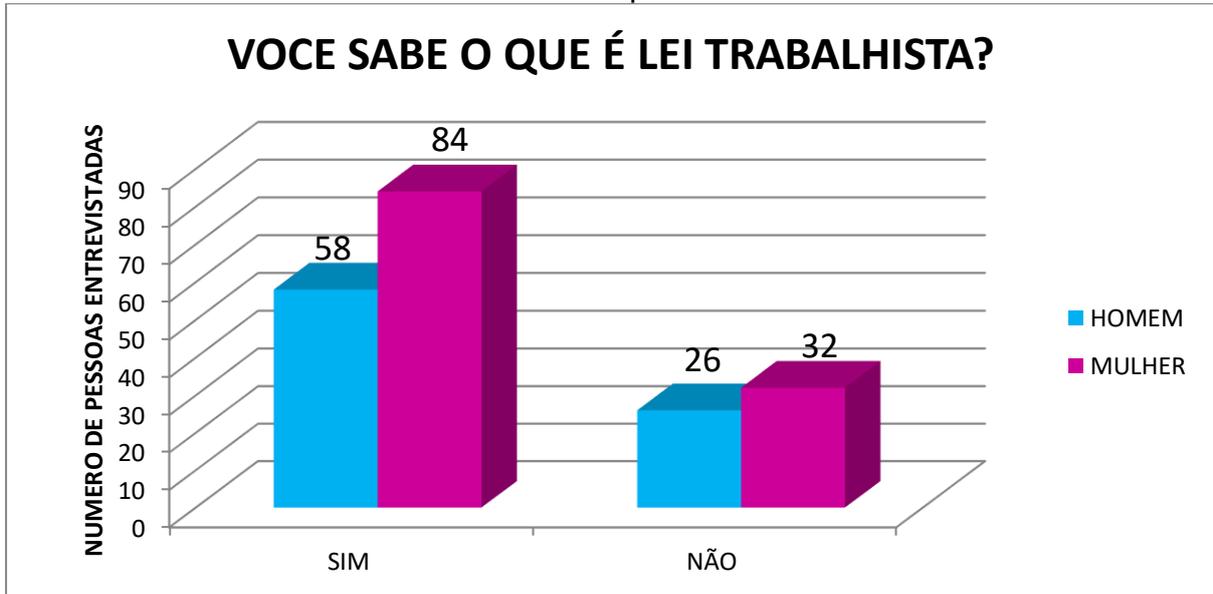
4. PESQUISA DE CAMPO

4.1 QUESTIONÁRIO PILOTO

Com o propósito de investigar os efeitos da reforma da lei trabalhista na cidade de Indiaporã – SP, foi elaborada uma pesquisa quantitativa, por meio de um questionário de cinco perguntas objetivas, sendo entrevistadas duzentas pessoas.

Essas perguntas foram baseadas nos estudos realizados pelos autores no decorrer do trabalho.

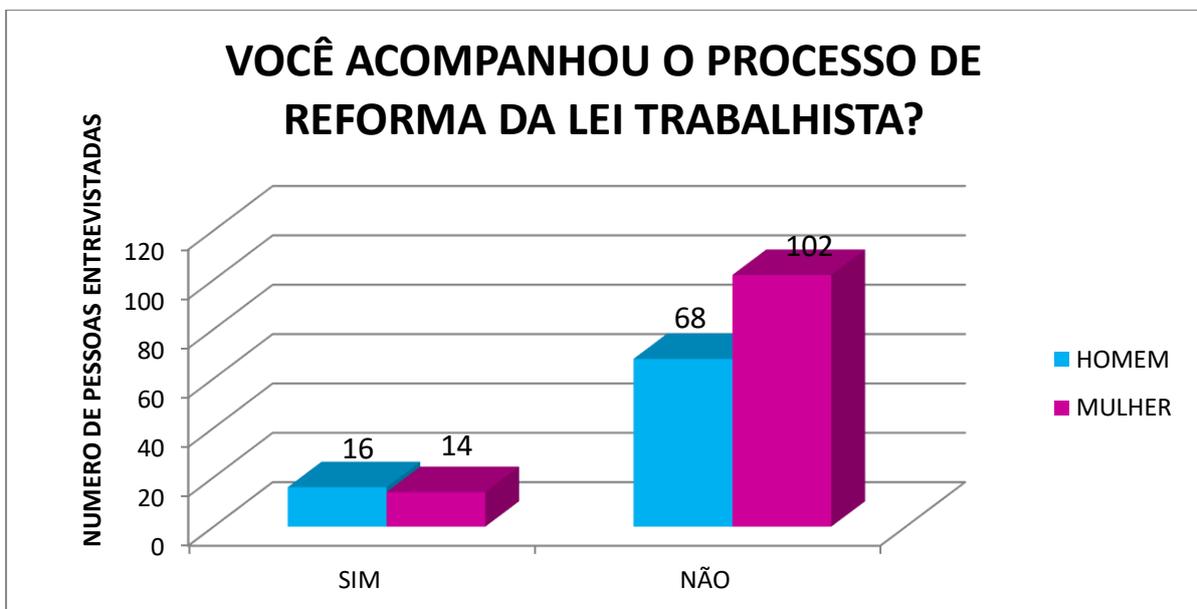
Gráfico 1. Você sabe o que é Lei Trabalhista?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Esta pergunta foi elaborada para identificar os conceitos de Lei Trabalhista por parte da sociedade. Observando as respostas, percebemos que grande parte das pessoas entrevistadas, que correspondem a 71% do total geral, sabem o que é lei trabalhista.

Gráfico 2. Você acompanhou o processo de reforma da lei trabalhista?

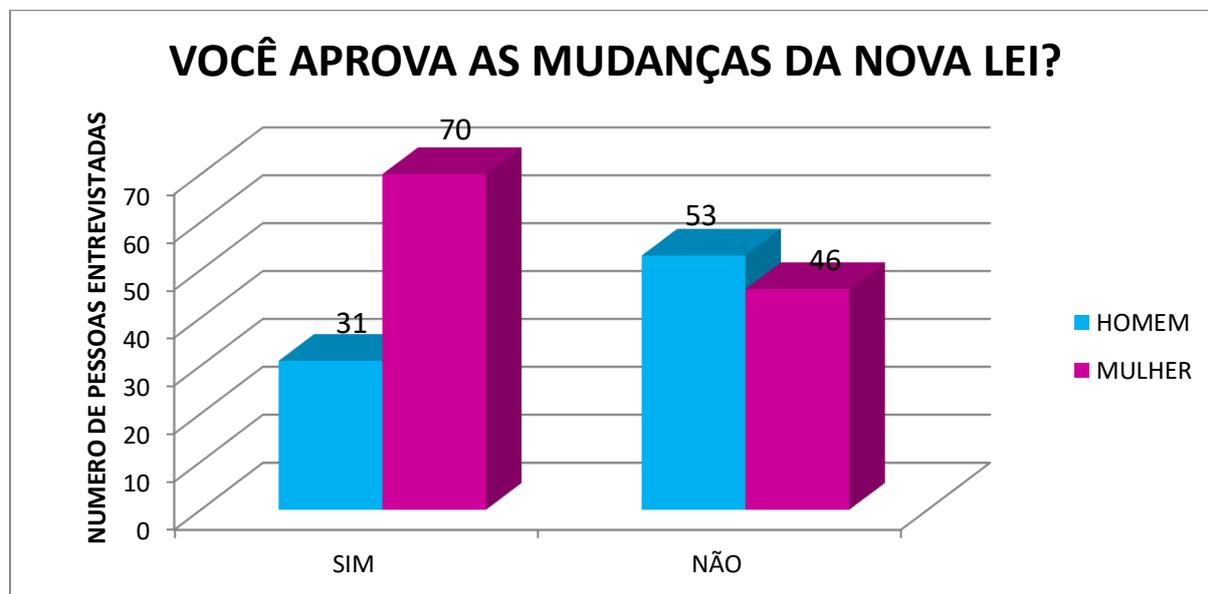


Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Esta pergunta foi elaborada para identificar o grau de interesse da

população frente a tais mudanças. Observando as respostas, percebemos que grande parte das pessoas entrevistadas, que correspondem a 85% do total geral, não acompanharam o processo de reforma da lei trabalhista.

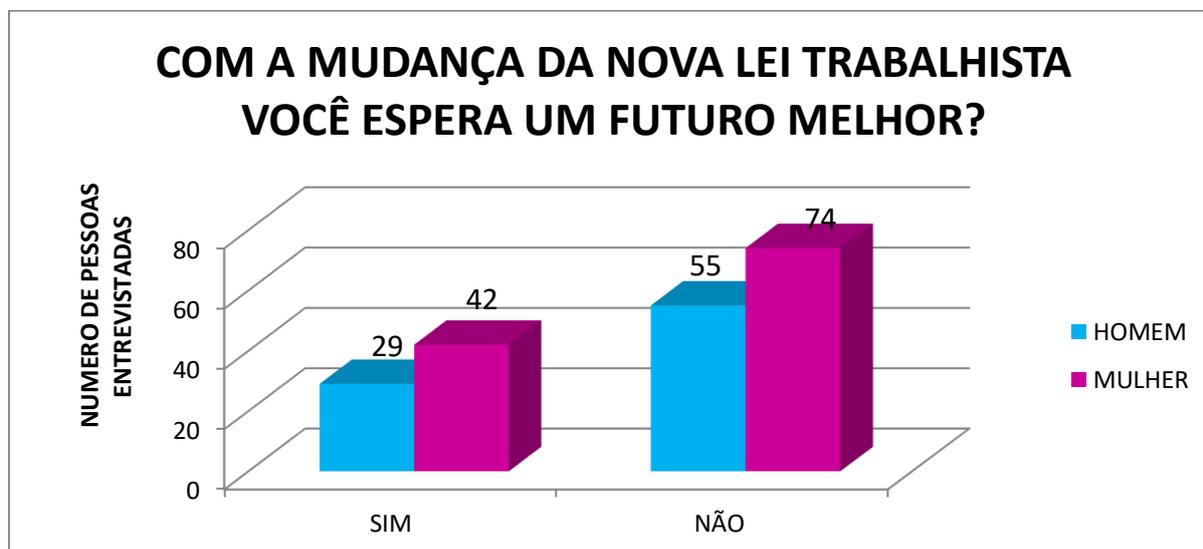
Gráfico 3. Você aprova as mudanças da nova lei?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Esta pergunta foi elaborada para identificar, além do interesse da população, a aceitação da reforma da lei. Observando as respostas, com base no total geral de pessoas entrevistadas, percebemos que praticamente 50% delas aprovam e 50% não aprovam.

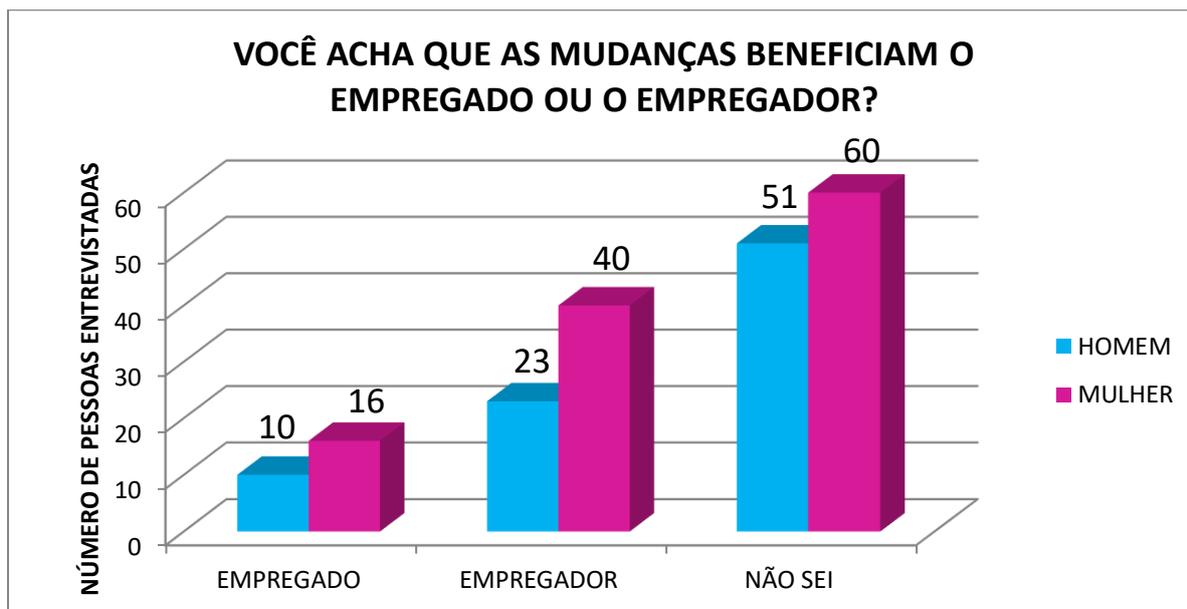
Gráfico 4. Com a mudança da nova lei trabalhista você espera um futuro melhor?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Esta pergunta foi elaborada para identificar a expectativa da população no que tange ao futuro do trabalhador. Observando as respostas, percebemos que mais da metade dos entrevistados, ou seja, 64,5 %, não esperam por melhorias futuras.

Gráfico 5. Você acha que as mudanças beneficiam o empregado ou o empregador?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Esta pergunta foi elaborada para identificar se as pessoas entrevistadas tinham alguma noção de qual parte seria beneficiada. Observando as respostas, percebemos que 55,5% das pessoas não souberam responder e os outros 44,5% se dividiram entre empregado e empregador.

4.2 ENTREVISTA COM PROFISSIONAL DA ÁREA

Foi feita uma entrevista com o advogado que atua na área trabalhista, o Sr. Rodrigo Carlos Aureliano, que se dispôs a colaborar com o bom desenvolvimento do tema pesquisado, apresentando seu ponto de vista como profissional da área, citando pontos e contrapontos da reforma trabalhista.

Questionado ao profissional se ele encara a reforma trabalhista de

forma positiva, o mesmo apontou que a reforma trabalhista foi mais benéfica ao empregador e, de certa forma, o jogo virou, sendo que as empresas conseguiram melhorar suas modalidades de contratação de funcionários, tendo em vista a modalidade de contratos trazidos pela reforma, citando como exemplo o contrato de trabalho intermitente. Já para o lado do empregado, o profissional apontou que a reforma trabalhista não foi muito benéfica, pois retirou alguns benefícios que, no seu ponto de vista, era o que fazia a máquina de ações trabalhistas, concluindo com a afirmação que encara de forma positiva, sendo que a reforma vai ajudar, e muito, na economia do país.

O entrevistado cita alguns prós e contras da reforma trabalhista, começando pelos prós; como a vantagem de o advogado ter os seus honorários arbitrados em sentença, uma situação que só se via na esfera cível. Considera um ponto importante para a classe de advogados e um ponto importantíssimo na reforma. Outro ponto importante é a modalidade de contratos, podendo, assim, o empregador ter mais liberdade nas contratações, citando, também, o acordo extrajudicial em matéria de competência da justiça do trabalho.

Por fim, o entrevistado destacou que houve sim queda das ações trabalhistas. Disse ter conhecimento, através de servidores do TST, que daqui três anos o TST vai ter julgado todos os processos anteriores à nova lei trabalhista, deixando falida uma grande indústria de processos trabalhistas, pelo motivo da flexibilidade da nova lei em relação à modalidade de empregos e contratos de trabalho. Destacou que, do seu ponto de vista como profissional, só houve violação de direitos quando deixaram de analisar, no tempo certo, a medida provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017; alertou para um bom futuro em relação à classe trabalhista, com mais liberdade e oportunidade de trabalho no país, afirmando, com certeza, que a reforma foi positiva.

5. METODOLOGIA

Foi utilizado o método de pesquisa via *internet*, através de *sites* de noticiários, que versa sobre o tema proposto, trazendo pesquisas aprofundadas com profissionais que dominam o assunto em questão.

Foram utilizados livros obtidos na biblioteca da instituição de ensino, de onde retiramos conteúdo necessário para o bom e firme andamento desse trabalho.

Realizamos pesquisa de campo com a população, com o objetivo de obter informações sobre o saber e o não saber sobre o assunto da reforma trabalhista. utilizamos gráficos para apontar toda informação passada e entrevista com um profissional da área para obter uma informação mais concreta a respeito do tema proposto.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho apresentado sobre os direitos e garantias da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, relata a disparidade da nova lei para a lei anterior referente à flexibilização das novas modalidades nos contratos de trabalho, a livre negociação entre patrão e empregado, o fato de estar a nova lei trabalhista mudando a cara da economia do país com o crescente número de empregos, as variadas modalidades de contratação e, também, o fato de a lei poder estar se tornando uma espécie de lei simbólica por motivos diversos.

Vimos, também, os pós e contras, onde podemos enxergar, através de pesquisas, que há mais prós do que contras para o lado do empregador do que antes da nova lei.

Identificamos a falta de conhecimento das normas trabalhistas pela população, que pouco sabe referente a mudanças na nova lei, o que foi apresentado através de gráficos que apontam os dados da pesquisa. Consultamos a opinião de profissional da área trabalhista, onde nos foi relatado, com afinco, um parecer rico em detalhes de como a nova lei tem proporcionado um novo caminho para a nossa nação.

Por fim, o estudo demonstrou paridades na lei, nos ensinou a ver, com um olhar positivo, as mudanças, os novos direitos e as novas garantias apresentadas pela reforma trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DIREITOS BRASIL. **Direitos trabalhistas na Argentina** - Quais são? Disponível em: <<https://direitosbrasil.com/direitos-trabalhistas-na-argentina-quais-sao/>>. Acesso em: Set. 2019.

ECONOMIA – IG. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-05-05/reforma-trabalhista.html>>. Acesso em: Set. 2019.

GARCIA, G. F. B. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

G1.COM.**Reforma Trabalhista completa 1 ano**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>. Acesso em: Out. 2019.

IBGE. **Ações Trabalhistas**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=A%C3%87%C3%95ES+TRABALHISTAS>>. Acesso em: Out. 2019.

O GLOBO. **Argentina pode fazer reforma trabalhista similar a Brasileira**.

Disponível em:

<<https://www.google.com/amp/s/oglobo.globo.com/economia/argentina-pode-fazer-reforma-trabalhista-similar-brasileira-21840270%3fversao=amp.>>. Acesso em: set. 2019

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo. 6 ed. Saraiva JUR, 2019.