



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

TACIANA DIAS DONATO

**REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Uma Análise dos Impactos sob a
Perspectiva Empregado e Empregador.**

**CAMPINA GRANDE
2022**

TACIANA DIAS DONATO

**REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Uma Análise dos Impactos sob a
Perspectiva Empregado e Empregador.**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, Campus I, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis

Área de concentração: Departamento Pessoal.

Orientador: Prof. Me. José Elinilton Cruz de Menezes

**CAMPINA GRANDE
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

D677r Donato, Taciana Dias.
Reforma trabalhista no brasil [manuscrito] : uma análise dos impactos sob a perspectiva empregado e empregador / Taciana Dias Donato. - 2022.
18 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Prof. Me. José Elinilton Cruz de Menezes ,
Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Reforma trabalhista. 2. Consolidação das Leis
Trabalhistas. 3. Impactos da Reforma. 4. Empregado e
Empregador. I. Título

21. ed. CDD 344

Taciana Dias Donato

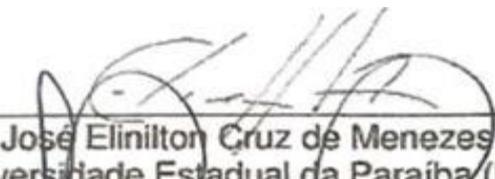
**REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Uma Análise dos Impactos sob a
Perspectiva Empregado e Empregador.**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento do Curso
de Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, Campus I, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis

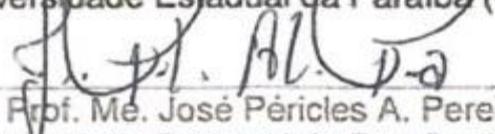
Área de concentração: Departamento
Pessoal.

Aprovada em: 23/11/2022.

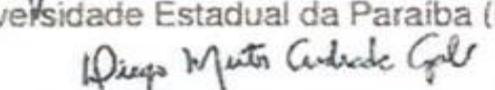
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. José Elinilton Cruz de Menezes (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. José Péricles A. Pereira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Diego Mentor A. Galvão
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha mãe, que foi meu alicerce nessa caminhada. Aos meus amigos, familiares, meu namorado e principalmente a Deus. E também, a todos aqueles que estiveram ao meu lado, me apoiando durante toda a graduação. Aos meus professores, em especial ao professor José Elinilton, meu orientador, pelo incentivo durante todo o projeto. Dedico!

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	14
----------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1	O desenvolvimento do trabalho	8
2.2	A CLT e sua importância	8
2.3	Análise geral das mudanças na CLT	9
2.4	Reforma Trabalhista: Impactos para o empregado e empregador	9
2.4.1	<i>Formas de Contratação</i>	10
2.4.2	<i>Formas de Remuneração</i>	11
2.4.3	<i>Os Sindicatos e a Reforma Trabalhista</i>	12
3	METODOLOGIA	12
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	13
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
	REFERÊNCIAS.....	16

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Uma Análise dos Impactos sob a Perspectiva Empregado e Empregador.

LABOR REFORM IN BRAZIL: An Analysis of the Impacts from the Employee and Employer Perspective.

Taciana Dias Donato¹

RESUMO

A Reforma Trabalhista foi criada com o intuito de melhorar as relações entre os empregados e empregadores, gerar empregos e estimular a economia. Esta pesquisa teve como objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista no Brasil sob a perspectiva do empregado e empregador como por exemplo, o trabalho intermitente, a terceirização, contratação de trabalhadores autônomos sem vínculo empregatício, modificações na jornada de trabalho e o pagamento facultativo do imposto sindical, trazendo assim, grandes impactos para ambos. Esse estudo trata-se de uma revisão de literatura e utiliza abordagem qualitativa. Após os resultados obtidos foi possível analisar que resolução imposta na Lei 13.467/17 trouxe impactos para o empregado e empregador, sendo estes, desfavoráveis para o empregado e favoráveis para o empregador, visto que, há uma supremacia das negociações sobre a Lei e uma redução de custos, acarretando assim, em um retrocesso de direitos e garantias para a classe trabalhista.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista. Consolidação das Leis Trabalhistas. Impactos da Reforma. Empregado e Empregador.

ABSTRACT

The Labor Reform was created with the aim of improving relations between employees and employers, generating jobs and stimulating the economy. This research aimed to analyze the impacts of the Labor Reform in Brazil from the perspective of the employee and employer, such as, for example, intermittent work, outsourcing, hiring self-employed workers without an employment relationship, changes in working hours and the optional payment of tax trade union, thus bringing great impacts for both. This study is a literature review and uses a qualitative approach. After the results obtained, it was possible to analyze which resolution imposed in Law 13.467/17 brought impacts for the employee and employer, which are unfavorable for the employee and favorable for the employer, since there is a supremacy of negotiations on the Law and a reduction of costs, thus leading to a setback of rights and guarantees for the working class.

Keywords: Labor Reform. Workers law consolidation. Impacts of the Reformation. Employee and Employer.

¹Aluna de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I
E-mail:taciana.donato@aluno.uepb.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Os Impactos da Reforma Trabalhista podem ser definidos como um conjunto de normas estabelecidas pelo Governo Federal para atualizar a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT por meio do Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Devido às modificações nas relações de trabalho, foi necessário atualizar esses instrumentos, sendo feitas alterações em mais de 100 (cem) pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, advindos da Lei 13.467 de 2017: (PONTOTEL, 2022).

A importância de se estudar esse tema se evidencia devido à grande relevância para nossos dias atuais, pelo fato de que trouxe diversas mudanças nas relações de trabalho, como por exemplo, o trabalho intermitente, a terceirização, contratação de trabalhadores autônomos sem vínculo empregatício, modificações na jornada de trabalho e o pagamento facultativo do imposto sindical, trazendo assim, grandes impactos para o empregador e empregado. Assim, através do estudo desse tema, será possível demonstrar as mudanças e impactos advindos da Reforma Trabalhista.

Dessa maneira, de acordo com o contexto apresentado e com essas mudanças, surge a seguinte problemática: **Quais os impactos da reforma trabalhista no Brasil sob a perspectiva do empregado e empregador?**

Nesse contexto, o desenvolvimento de uma revisão da literatura sobre a temática proposta, poderá contribuir com a solução desses problemas, uma vez que as revisões têm a função de possibilitar uma análise sobre um determinado assunto a partir de diferentes perspectivas, auxiliando, assim, sua compreensão (ROTHER, 2007).

Com isso, o objetivo geral deste trabalho é analisar os impactos da reforma trabalhista no Brasil sob a perspectiva do empregado e empregador. No que concerne aos objetivos específicos, estes, apresentam-se da seguinte forma: i) verificar as principais mudanças advindas com a implementação da reforma trabalhista; ii) problematizar as novas normas da reforma para os empregados e empregadores; iii) discutir os impactos decorrentes da reforma trabalhista no Brasil.

Torna-se oportuno, não obstante, a relevância da presente pesquisa, uma vez que, contribuiu não somente na análise, como também na identificação e reflexão sobre os principais elementos advindos da reforma trabalhista no Brasil, sob a ótica de estudo que perpassou os impactos tanto para os empregados, quanto para os empregadores.

De forma exordial, este primeiro capítulo apresentou de forma sumarizada o tema epigrafado, contextualizando-o e justificando-o, bem como evidenciando os objetivos pretendidos. Com relação ao capítulo seguinte, este apresentará o arcabouço teórico, o qual está composto por quatro pilares: O Desenvolvimento do Trabalho; A CLT e sua importância; Análise geral das mudanças na CLT; e Reforma Trabalhista: impactos para o empregado e empregador.

Por sua vez, no capítulo subsequente estão externalizados os aspectos metodológicos que nortearam a construção do artigo, seguindo dos resultados obtidos na pesquisa, estabelecendo uma relação entre o aporte teórico e as análises do estudo. E, por fim, o capítulo aponta as considerações finais da pesquisa, seguidas das referências que deram suporte à execução e concretização do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O desenvolvimento do trabalho

De acordo com Melo (2018), Santos (2018) e Italia (2018), o trabalho é definido como uma série de atividades que um indivíduo realiza para chegar a um objetivo, sendo feitas através de iniciativas e ações, que atendem as necessidades humanas, através de prestação de serviços e produção de bens.

A história do trabalho tem suas origens no ser humano buscando suprir as necessidades de sua existência. Em uma economia de subsistência, o trabalhador decidia o que produzir, como, quando e com que rapidez produzir. Espaço de casa e trabalho não são separados, eles escolhem o tempo e a intensidade do trabalho de acordo com as necessidades de produção (OLIVEIRA, 2014).

Diante disso, o marco inicial no desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil foi a abolição gradual da escravidão, culminando na Lei Áurea (1888). Com a proibição do trabalho forçado, o trabalho precisou ser distribuído pelas oficinas, armazéns, fazendas e manufaturas do país. A imigração de italianos, portugueses, espanhóis e outros estrangeiros atendeu amplamente a essa necessidade. (UNYLEYA, 2022).

Foi no século XVIII, a partir da Revolução Industrial, que surgiu o direito do trabalho como conhecemos hoje, que era financiado pelos burgueses da época, por razões jurídicas, econômicas e financeiras. Com isso, foram surgindo as primeiras indústrias e máquinas, que eram operadas por trabalhadores assalariados. (ESCOLA JUDICIAL, 2016).

A partir dos acontecimentos da Revolução Industrial, nasce o direito do trabalho, que é resultado da reação da classe trabalhadora do século XIX contra o uso ilimitado do trabalho humano, com a função de proteger e melhorar as condições sociais dos trabalhadores, na medida em que também se torna necessário para a circulação do mercado de consumo em ascensão e do consenso necessário para dar continuidade a acumulação capitalista. Assim, as tensões entre capital e trabalho também seriam mediadas, considerando o fato de os trabalhadores terem garantias mínimas. (LEAL, 2014).

Esse processo, é claro, ocorreu de forma gradativa. Após a Revolução de 1930, foram criadas diversas leis e decretos trabalhistas pelo governo de Getúlio Vargas. Foi no seu governo que surgiu o Ministério do Trabalho, onde as leis foram criadas e editadas, adveio o salário mínimo e também as jornadas de trabalho. E, então, após alguns anos e diversas mudanças na legislação trabalhista, foi promulgada, em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT por meio do Decreto nº 5.452. (JUSBRASIL, 2016).

2.2 A CLT e sua importância

Em 1º de maio de 1943, o Presidente do Brasil, Getúlio Vargas, promulgou a Lei Integral do Direito do Trabalho, por meio do Decreto nº 5.452, com o objetivo de flexibilizar o conjunto de normas que regem as relações trabalhistas para garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores. (MELO, SANTOS E ITALIA, 2018, p. 16).

Entretanto, é importante lembrar que antes da CLT, já estavam presentes órgãos como a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, destarte, não foi criado tudo no mesmo período. Assim, a consolidação fez com que vários instrumentos fossem anexados a um único documento que continua até hoje e possibilita que as questões entre empregados e empregadores sejam resolvidas judicialmente. (PONTOTEL, 2014).

Dessa forma, os direitos e obrigações dos empregados e empregadores, como jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e demais regras básicas das relações de trabalho, estão previstos na legislação trabalhista, sendo perceptível a evidenciação do seu grande avanço. (PORTAL DA INDUSTRIA, 2021).

A criação da CLT surgiu como uma necessidade constitucional de fornecer garantias para os trabalhadores brasileiros que tinham uma vida muito difícil em termos de qualidade do trabalho. Inicialmente foi de difícil implementação, mas gradualmente consolidou as relações industriais. É importante destacar que, as conquistas não param por aí, tomamos o exemplo a promulgação da Constituição da República de 1988, que teve como intento ampliar os direitos trabalhistas. (OLIVEIRA, 2017).

2.3 Análise geral das mudanças na CLT

Resultante do projeto de Lei 6.787, que foi apresentado em 23 de dezembro de 2016, a referida norma alterou mais de cem parágrafos e artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, fazendo com que houvesse mudanças no funcionamento do mercado de trabalho brasileiro.

As evidências da pesquisa de Queiroz (2017), demonstram que a reforma trabalhista foi a mais profunda alteração na CLT, e os resultados obtidos após a sua aprovação, induziram impactos e mudanças que feriram a Lei, a sentença normativa da Justiça do Trabalho e a negociação coletiva.

Sendo, resumidamente, os objetivos dessas modificações:

[...] flexibilização de direitos trabalhistas previstos legalmente, resguardados apenas os que estão escritos na Constituição Federal; ampliação das possibilidades de terceirização e pejetização (contratação do trabalhador como pessoa jurídica e sem vínculo empregatício); criação de novas formas de contratação, especialmente o autônomo exclusivo e o intermitente; restrições de acesso à Justiça do trabalho; retirada de poderes, atribuições e prerrogativas das entidades sindicais; universalização da negociação coletiva sem o limite ou a proteção da lei e autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou supressão de direitos. (Queiroz, 2017, p. 11-12).

Diante disso, por um lado, a flexibilização das relações entre empregadores e empregados estabelecida pela reforma agilizou processos com a regularização de acordos individuais e coletivos, mas, por outra perspectiva, ela ocasionou a precarização de alguns setores e categorias vulneráveis. (JORNAL DA USP, 2022).

2.4 Reforma Trabalhista: Impactos para o empregado e empregador

Os motivos pelas crises vivenciadas no Brasil com o passar dos anos, são diversos. Temos como um destaque, a perda de confiabilidade nas lideranças políticas envolvidas em escândalos de corrupção. Com isso, o desemprego é retratado como uma das maiores dificuldades enfrentadas no plano econômico. Já no aspecto social, destaca-se a perda de direitos obtidos, procedendo assim, em reformas, como por exemplo, a trabalhista – Lei N° 13.467., et al., 2019).

No governo da ex-presidente Dilma Rousseff, já existiam as discussões sobre a nova reforma trabalhista, com o intuito de melhorar as relações entre os empregados e empregadores, gerar empregos e estimular a economia. Mas foi no governo de Michel Temer que a mesma começou a ser defendida, já que o país estava com um alto índice de desemprego e passava por uma grande crise econômica. (MELO; SANTOS; ITALIA, 2018).

Adiante, em dezembro de 2016, o Projeto de Lei (PL) 6.787 foi apresentado à Câmara dos Deputados pelo poder executivo. E então, após sete meses de sua apresentação, o projeto foi convertido na Lei N° 13.467, sendo aprovada em 13 de julho de 2017 e só entrou em vigor 120 dias depois, em 11 de novembro de 2017, trazendo diversas mudanças, sendo as principais: as formas de jornada, remuneração e de contratação e a extinção da contribuição sindical obrigatória. (FIA BUSINESS SCHOOL, 2018).

Segundo o site do G1 (2020), um dos impactos da nova Lei foi a geração de empregos formais, que não está de acordo com as expectativas do governo. Com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), entre novembro de 2017 e setembro de 2020, foram gerados 286,5 mil postos de trabalho, bem abaixo do que o governo estimou, que seria estabelecer mais de 6 milhões de empregos no país.

2.4.1 Formas de Contratação

A reforma introduz o chamado contrato de trabalho intermitente, sendo definido no parágrafo terceiro do artigo 433 § 3o, da seguinte forma:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O trabalho intermitente é considerado como um dos fatores negativos para a classe trabalhista, pois mesmo que faça sentido que esse sistema de trabalho tenda a gerar novos empregos, gera insatisfação com a qualidade do trabalho e a vida dos trabalhadores que precisam estar de sempre disponíveis para ser contratado e remunerados apenas pelas horas trabalhadas. (MATOS, et al., 2019).

No que se concerne à Terceirização, Filgueiras (2019), Lima (2019) e Souza (2019), aponta que ela ocorre quando um empregador transfere parte da sua produção a uma empresa contratada, após a reforma, ela passou a ser permitida em qualquer atividade, porém, conforme o Art. 5º-D.:

O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A precarização das relações e a terceirização do trabalho simultaneamente cresceram. Afetando de forma direta os direitos dos trabalhadores e distanciando-se dos princípios constitucionais, colocando em risco as garantias dos mesmos, havendo uma desigualdade entre os trabalhadores terceirizados e os das empresas tomadoras de serviços, mesmo ambos desenvolvendo as mesmas funções, e, conseqüentemente tornando a vida do empregado mais instável e também a rotatividade de pessoal dentro da empresa. (MORAIS, 2021).

No que se refere à contratação do autônomo, o artigo 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que: "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 (...)" (Art. 442-B, 2017).

A aprovação da contratação do trabalhador autônomo sem que haja um vínculo empregatício, impacta na precarização das relações trabalhistas, ou seja, tem o objetivo de afastar os direitos e encargos assegurados à classe dos trabalhadores.

2.4.2 Formas de Remuneração

A nova regra determinou a extensão da jornada diária para até 12 horas, e deverá ser seguida com um descanso não inferior a 36 horas, sendo mantida a jornada de 44 horas semanais e 220 horas mensais. (JUSBRASIL, 2017).

O tempo mínimo para descanso é de no mínimo trinta minutos para quem tem jornada de oito horas diárias, podendo ser acordado entre patrão e empregado, antes a Lei nº 5.452 previa que era necessário de no mínimo uma hora e no máximo duas para alimentação e descanso. (JUSBRASIL, 2017).

No que se refere a salário, o Art. 457, §1º da CLT: "Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador". (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Sendo assim, não integra mais no salário contratual as diárias para viagens, auxílio alimentação, abonos e prêmios, como é citado no Art. 457, § 2º, CLT:

Art. 457, § 2º, CLT: As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Houve mudança também na gratificação, após a reforma, o benefício não será parte irredutível do salário, já que é feito de forma eventual, com isso, pode ser realizado desde que o trabalhador esteja ciente que não é uma gratificação legal e recorrente. (COMAX, 2021).

Além disso, outros impactos negativos para a classe trabalhadora incluem demissão sem justa causa com acesso ao Fundo de Garantia por tempo de serviço de 80%, com ausência de seguro-desemprego, término das horas *in itinere* (tempo de deslocamento) e despesas processuais pagas pelos funcionários caso percam a ação. (ABDALA e LOOS, 2019)

2.4.3 Os Sindicatos e a Reforma Trabalhista

Após a reforma, a CLT trouxe algumas mudanças com relação às entidades sindicais no sistema trabalhista. De acordo com Sousa (2020), Jesus (2020) e Teixeira (2020): “Em relação ao direito coletivo de trabalho cabe ressaltar o enfraquecimento das entidades sindicais no sistema trabalhista, mediante a supressão, sem transição, da obrigatoriedade da contribuição sindical”.

No período anterior à reforma trabalhista de 2017, o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho dizia que a contribuição era correspondente a todos que participassem de uma determinada categoria profissional, ou ao profissional liberal, em favor do sindicato respectivo, ou seja, era obrigatória. (MANUS, 2017).

Com a aprovação da Lei 13.467/17, o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho sofreu alteração. Eis a letra da nova lei:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Sendo assim, o desconto da contribuição passa a ser facultativo e vai depender da autorização prévia dos participantes das categorias profissionais e econômicas.

Manus (2017) afirma que a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical afetará, sem dúvida, os compromissos financeiros que hoje têm as entidades sindicais, permitindo supor, pela mudança brusca, considerável número de desempregados.

3 METODOLOGIA

Esse estudo é uma revisão de literatura. As revisões são publicações abrangentes destinadas a discutir o desenvolvimento de um tópico a partir de diferentes perspectivas. Esse tipo de pesquisa envolve basicamente a análise da literatura publicada em artigos científicos, livros, periódicos impressos ou eletrônicos, interpretação e análise crítica dos autores com o objetivo de atualizar os leitores sobre o conhecimento de um tema. (CORDEIRO, et al., 2007; VOSGERAU E ROMANOWSKI, 2014).

Para essa revisão, foi realizada uma busca por artigos, livros, dissertações e teses nas bases de dados, Google Acadêmico e Scielo. Além da busca nas bases de dados, também foram realizadas pesquisas em sites, jornais e revistas. As

buscas ocorreram no mês de julho e as palavras-chave utilizadas na busca foram impactos da Reforma Trabalhista, Consolidação das Leis Trabalhistas.

Como critério de inclusão dos materiais literários neste estudo, definiu-se o período de publicação de 10 anos pela possibilidade de poder ser encontrado um maior número de artigos científicos sobre o tema. Além disso, incluíram-se apenas artigos disponibilizados em português e inglês, dissertações, teses, livros, matérias de revistas eletrônicas e sites. Como critérios de exclusão, foram rejeitados os materiais literários que não tinham relação direta com o tema proposto pelo trabalho.

Após ser realizada a busca, os materiais que atenderam aos critérios de inclusão e exclusão foram analisados e resumidos. O resumo foi organizado de forma a apresentar a estrutura dos trabalhos em tópicos, compostos por: nome do autor, ano de publicação, formato do material e principais resultados obtidos.

Para Knechtel (2014), entende-se como pesquisa qualitativa os fenômenos humanos, que por meio de uma análise científica busca capturar os detalhes destes fatos, se preocupando com os significados e processos sociais. Esta procura no campo de pesquisa, tende a utilizar vivências e experiências para a construção de conceitos, teses e novas ideias.

Assim sendo, desenvolveu-se uma pesquisa de caráter qualitativa, através da revisão bibliográfica e de análise de conteúdos, para assim, tecer novas reflexões sobre a temática estudada, cumprindo os objetivos propostos no início deste artigo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esse estudo sobre o tema REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Uma Análise dos Impactos sob a Perspectiva Empregado e Empregador, satisfaz os objetivos propostos inicialmente, que eram realizar uma pesquisa com base em materiais bibliográficos que contribuísse com a discussão, identificando e refletindo sobre os elementos da reforma e seus impactos.

As principais apurações obtidas nos materiais literários encontrados, evidenciam que o grande objetivo proposto pela Lei 13.467 de 2017, foi promover a modernização das relações trabalhistas no Brasil e o incremento do emprego. Contudo, após a reforma trabalhista, houve uma precarização no trabalho e um retrocesso social. Sendo os principais impactos negativos para a classe trabalhista: Trabalho intermitente; terceirização; pagamento da contribuição social passa a ser facultativa; e mudanças na jornada de trabalho. (QUEIROZ, 2017)

Os resultados obtidos por Souza et al. (2020), coadunam aos achados de Abdala et al. (2019), pois ambos apresentam que a nova Lei fere os direitos sociais do trabalhador, com promessas que não foram cumpridas, impactando diretamente no aumento do desemprego e na não diminuição da informalidade no trabalho, como também, deixa o empregado sem segurança jurídica, uma vez que, na possibilidade de perder ação trabalhista, este ficaria com encargo de liquidar as custas devidas concernente ao processo.

A Tabela 01 descreve as mudanças dos principais pontos após a reforma trabalhista, sendo eles: o trabalho intermitente; a terceirização; a jornada de trabalho; a flexibilização das negociações e acordos; e o imposto sindical.

TABELA 01: Tabela comparativa antes e após a Reforma Trabalhista

PONTO	ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Trabalho Intermitente	Não prevista em Lei	Houve a legalização. Empregados podem trabalhar algumas horas ou dias da semana, com recolhimento de imposto
Terceirização	Pode ser terceirizada qualquer atividade meio de uma empresa	Liberação da terceirização para todas as atividades da empresa, seja elas meio ou fim
Jornada de Trabalho	Tem de ser, no máximo, 8 horas por dia e 44 horas semanais	Pode ser negociada por meio de acordos. Jornada de até 12 horas, incluídas 4 horas extras. O máximo semanal é de 44 horas, com limite de 48 horas contadas as horas extras Jornada <i>in itinere</i> não é mais computada como jornada de trabalho
Negociações	Não são prioritárias. A legislação prevalece sobre acordos.	Acordos entre empregados e empregadores podem ser selados e prevalecem sobre as leis trabalhistas. As exceções são FGTS, salário mínimo e seguro-desemprego
Imposto Sindical	Contribuição no valor de 1 dia de trabalho é obrigatória a empresas e funcionários	Contribuição sindical é facultativa

Fonte: Relatórios e Emendas (adaptada), 2017.

Em concordância com o estudo de Galvão et al. (2017), foi observado que o trabalho intermitente impactou de forma negativa na vida do trabalhador, sendo contrário ao propósito inicial que era de se ajustar às necessidades de cada segmento e gerar novos empregos, pois, esse tipo de contrato é um veículo bastante eficiente na elevação da vulnerabilidade da remuneração do trabalhador em diversos ramos das atividades econômicas. Além disso, afeta diretamente a contribuição previdenciária do empregado, ou seja, se ele receber um salário inferior ao mínimo, a contribuição se torna insuficiente e ele terá que complementar com recursos próprios.

No que se diz respeito à jornada de trabalho, os principais objetivos das mudanças apresentados pela Lei 13.467/17 foram: uma maior flexibilização e a redução de custos. Nesse sentido, resultou de forma positiva tanto para o empregador, como também para o empregado. Pois, de acordo com Queiroz (2017), a jornada 12 por 36 é benéfica para o trabalhador, que trabalha durante 12 horas e descansa 36, resultando assim em uma menor jornada mensal se comparada aqueles que trabalham 8 horas por dia.

Já para o empregador, as mudanças na jornada de trabalho apresentaram-se de forma positiva, pois é possível obter uma redução de custos, como por exemplo, sobre a jornada *in itinere*, pois o tempo de deslocamento do funcionário até o seu

local de trabalho, não é mais computado como jornada de trabalho, com isso, a empresa está isenta de qualquer risco durante esse percurso.

Os resultados obtidos por Moraes (2021), analisaram que a terceirização impactou de forma negativa e positiva. Para o empregador, essa forma de contratação trouxe uma redução de custos, pois as empresas podem transferir parte ou até todo o processo produtivo para as terceirizadas, rompendo-se do vínculo trabalhista. Porém, para os empregados, essa modalidade repercutiu de forma negativa, visto que, há uma desigualdade de direitos entre os trabalhadores terceirizados e os da empresa tomadora dos serviços, mesmo que ambos desempenhem as mesmas funções.

No tocante ao imposto sindical, uma das medidas da reforma trabalhista foi a extinção da contribuição sindical obrigatória. Em conformidade com o estudo de Queiroz (2017), a não obrigatoriedade desse imposto, acarreta no enfraquecimento do poder das entidades sindicais, em razão da supremacia das negociações sobre a Lei e de acordos sobre as convenções. Desse modo, sem a contribuição, o sindicato passa a perder alguns de seus poderes ao prestar serviços para o empregado, não agindo com a mesma força de antes.

Dessa maneira, a contribuição deste trabalho para a literatura é que através dessa revisão foi possível realizar uma atualização sobre um tema tão importante em nossa sociedade apresentando as informações mais relevantes publicadas sobre ele.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho se propôs a analisar os impactos da Reforma Trabalhista sob duas perspectivas: a do empregado e a do empregador. Para cumprir os objetivos propostos, foi feita uma revisão de conteúdos pela qual buscou-se traçar uma trajetória do direito do trabalho no Brasil, para que assim, pudéssemos identificar e discutir a evolução deste no país, demarcando, o que mudou no pós Reforma Trabalhista (2017).

Diante do estudo feito, foi possível responder aos objetivos propostos, avaliando que a reforma culminou impactos positivos e negativos. Diante disso, no que tange as principais mudanças advindas da reforma, foi identificado algumas destas com destaque nas formas de contratação e remuneração e na não obrigatoriedade da contribuição sindical. Foi considerado também que a Reforma Trabalhista impactou positivamente para o empregador e negativamente para o empregado. E, conseqüentemente, percebeu-se que a lei 13.467/17 não cumpriu com os objetivos de diminuição da informalidade e do índice do desemprego no país e pelo contrário, após entrar em vigor desta, houve um crescimento destes índices

A pesquisa teve como objetivo geral analisar quais os impactos da Reforma Trabalhista no Brasil sob a perspectiva do empregado e empregador. Para atingir o objetivo proposto, foi realizada uma revisão bibliográfica e análise de dados, e, assim, foi identificado impactos positivos, estes se concentram para a classe empregadora, que usufruiu, principalmente, da redução de custos com o trabalho. Enquanto isso, para a classe trabalhadora, os impactos foram majoritariamente negativos, culminando na precarização dos vínculos empregatícios e do trabalho em si.

Desse modo, podemos concluir que a Reforma Trabalhista impactou negativamente o mundo do trabalho para os empregados, dificultando o acesso desses aos direitos trabalhistas e a condições dignas de trabalho; e gerou lucros para a classe empregadora.

Contudo, essa pesquisa ficou limitada a analisar os principais pontos da reforma trabalhista, visto que, a referida Lei alterou mais de cem pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas. Para estudos futuros, sugere-se a análise de outros pontos da Reforma Trabalhista, tendo em vista que todas as mudanças advindas da mesma, são de grande importância no que tange a classe trabalhista e empregadora.

REFERÊNCIAS

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LEAL, Priscila de Oliveira. **A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho**. Teresina, 2014.

MORAIS, Rafael Fernandes. **Análise da Lei de Terceirização e seus Impactos nas Relações de Trabalho**. Anápolis, 2021.

CUNHA, Sebastião Ferreira da et al. **Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram?** Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, v. 24, n. 1, p. 103-17/jun.2021. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php>>. Acesso em: 24 out. 2022.

PORTAL DA INDUSTRIA. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/> Acesso em: 10 out. 2022

QUEIROZ, Antônio Augusto. (2017). **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas**. Brasília: DIAP, 2017.

COMAX. Disponível em: <<https://comaxcontabilidade.com.br/entenda-como-ficou-a-gratificacao-salarial-apos-a-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 03 nov. 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista**, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 08 out. 2022.

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Mauricio Johnny. **Os Impactos da Reforma Trabalhista para o Trabalhador, Empresas e Sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017**. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/jpm/article>>. Acesso em: 09 set. 2022.

JUSBRASIL. Disponível em:
<<https://camilaaaabe.jusbrasil.com.br/artigos/400720894/resumo-da-historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil>> Acesso em: 02 set. 2022.

GALVÃO, A. et al. **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas: IE/Unicamp, jun. 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130> Acesso em: 12 out. 2022.

MORAIS, Rafael Fernandes. **Análise da Lei de Terceirização e seus Impactos nas Relações de Trabalho**. Anápolis: UniEvangélica, 2021.

BORGES, Anna Flávia Ferreira. MACÊDO, Kátia Barbosa; CARNEIRO, Carla Maria Santos. **A Saúde dos Trabalhadores em Turnos – Impactos da Reforma Trabalhista e Lei da Terceirização**. Belo Horizonte: UFMG, 2020.

JUSBRASIL. Disponível em:
<<https://brunaandradealine.jusbrasil.com.br/artigos/540957392/a-reforma-trabalhista-e-seus-impactos-ao-trabalhador>> Acesso em: 15 set. 2022.

ESCOLA JUDICIAL. Disponível em:
< <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>> Acesso em: 16 set. 2022.

MATOS, Rachel Araújo; SILVA, Adriana Alves; GUEDES, Gleiciane Noronha; FIUSA, LIARA, Aparecida da Costa. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos nos Direitos dos Trabalhadores**. Ceará: IFCE, 2019.

JUS. Disponível em:
<https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho> Acesso em: 10 ago. 2022.

FIA BUSINESS SCHOOL. Disponível em:
<https://fia.com.br/blog/reforma-trabalhista/>. Acesso em: 19 out. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca. **Os Impactos Jurídicos, Econômicos e Sociais das Reformas Trabalhistas**. Bahia: UFBA, 2019.

PONTOTEL. Disponível em:
< <https://www.pontotel.com.br/o-que-e-clt>> Acesso em: 20 ago. 2022.

G1. Disponível em:
<<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reforma-trabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>> Acesso em: 03 set. 2022.

OLIVEIRA, Leonardo Vidal. **Mudanças na Legislação Trabalhista: Um estudo comparativo após a Lei nº 13.467/2017 e a MP nº 808/2017**. Paraíba: Campina Grande, 2017.

JORNAL DA USP. Disponível em:

<https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/> Acesso em: 18 out. 2022.

OLIVEIRA, Lourival José; FIGUEIREDO, Mayra Freire. **A Reforma Trabalhista e Liberdade Contratual: O Direito ao Trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica.** Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v8, n3, 0.93-121, set./dez. 2017.

JUS. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/95284/as-mudancas-sofridas-pelos-sindicatos-com-a-reforma-trabalhista> Acesso: 05 out. 2022.

UNYLEYA. Disponível em:

<https://blog.unyleya.edu.br/insights-confiaveis/a-importancia-do-desenvolvimento-profissional-para-o-mercado-de-trabalho/> Acesso: 20 out. 2022.

PORTAL DA INDUSTRIA. Disponível em:

<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/> Acesso em: 25 out. 2022.

MELO, Claudinéia P. F.; SANTOS, Cleonice P.; ITALIA, Daiane Gomes. **Um estudo sobre os impactos da Reforma Trabalhista para os trabalhadores da Região de Paulínia.** São Paulo: FACP, 2018.

SOUSA, Cleidilene Freire; JESUS, José Wilson Ferreira; TEIXEIRA, Magda Pulcena Collares. **A relação entre o empregador e empregado após a Reforma Trabalhista.** Minas Gerais: FUPAC, 2020.

ROTHER, Edna Terezinha. **Revisão sistemática x revisão narrativa.** Acta paulista de enfermagem. v.20, n. 2, p. V-VI, 2007.

CORDEIRO, Alexander Magno et al. **Systematic review: a narrative review.** Revista do colégio Brasileiro de Cirurgiões, v. 34, n. 6, p. 428-431, 2007.