



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I (CAMPINA GRANDE)
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

DANIELLY PATRICIA MORAIS NOGUEIRA

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GERAÇÃO DE
EMPREGO E NO NÚMERO DE PROCESSOS, APÓS DOIS ANOS DE
VIGÊNCIA**

**CAMPINA GRANDE
2019**

DANIELLY PATRICIA MORAIS NOGUEIRA

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GERAÇÃO DE
EMPREGO E NO NÚMERO DE PROCESSOS, APÓS DOIS ANOS DE
VIGÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado à Coordenação
do Curso de Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Esp. Izabel Dantas de Almeida

**CAMPINA GRANDE
2019**

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.

N778i Nogueira, Danielly Patricia Morais.

Os impactos da reforma trabalhista na geração de emprego e no número de processos, após dois anos de vigência [manuscrito] / Danielly Patricia Morais Nogueira. - 2019.

27 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2019.

"Orientação : Prof. Esp. Izabel Dantas de Almeida , Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Reforma Trabalhista. 2. Direitos Trabalhistas. 3. Geração de empregos. I. Título

21. ed. CDD 344.01

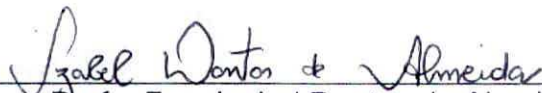
DANIELLY PATRICIA MORAIS NOGUEIRA

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GERAÇÃO DE
EMPREGO E NO NÚMERO DE PROCESSOS, APÓS DOIS ANOS DE
VIGÊNCIA**

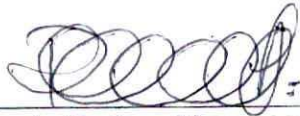
Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado a Coordenação
do Curso de Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

Aprovada em: 04/12/2019.

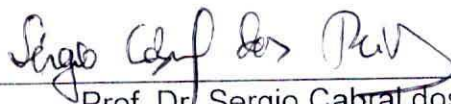
BANCA EXAMINADORA



Profa. Esp. Izabel Dantas de Almeida
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Paulo Esdras Marques Ramos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Sergio Cabral dos Reis
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao meu pai, por ter sonhado comigo desde o início e por ter superado as batalhas diárias para que eu chegasse até aqui.

A minha mãe e as minhas irmãs pelo apoio diário.

Ao meu namorado, pela dedicação, paciência e todo o suporte principalmente nesta etapa final.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	7
2.1	Breve Histórico da Reforma Trabalhista no Brasil.....	7
2.2	A Promessa de Combate ao Desemprego e Informalidade X A realidade dos Dias Atuais.....	11
2.3	O Papel Civilizatório do Direito do Trabalho Frente as Flexibilizações Trabalhistas	17
2.4	O Principal Motivo da Mudança no Número de Processos Trabalhistas Após a Reforma.....	18
3	METODOLOGIA.....	22
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS.....	25

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GERAÇÃO DE EMPREGO E NO NÚMERO DE PROCESSOS, APÓS DOIS ANOS DE VIGÊNCIA

Danielly Patrícia Morais Nogueira

RESUMO

A reforma trabalhista foi implementada no Brasil com a promessa de geração de empregos e redução da informalidade, tendo em vista que os custos economizados com o direito do trabalho seriam revertidos automaticamente para investimentos que viriam a criar novos postos de trabalho. No entanto, passado dois anos da reforma, o quadro atual não é o prometido: o desemprego não diminuiu e a informalidade cresce a cada dia. Dados históricos demonstram que flexibilizações de direitos trabalhistas, por si só, não são capazes de gerar empregos e que nos últimos trinta anos no Brasil, direitos sociais e trabalhistas nunca prejudicaram a geração daqueles. O papel civilizatório do direito do trabalho no nosso país vive uma situação dramática, na qual a reforma não está tendo o resultado esperado, porém, mesmo assim, é cogitada a possibilidade de aprofundá-la e até extinguir a justiça do trabalho. Além disso, a nova lei trouxe consigo medo para os trabalhadores que agora deixam de procurar a justiça em situações que possuem direitos evidentes, pelo simples fato de não acreditar que terão suas pretensões atendidas e ainda terão que arcar com as custas do processo. O objetivo da pesquisa, portanto, visa a esclarecer à sociedade sobre os efeitos da reforma trabalhista quanto aos resultados obtidos, passados dois anos de sua vigência, com relação a geração de empregos e esclarecer alguns dos motivos da mudança na quantidade de novos processos na justiça do trabalho. Quanto à metodologia para a realização da pesquisa, foram utilizados o método observacional e o método hipotético dedutivo. Quanto aos meios, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e quanto aos fins, ela busca ser descritiva e explicativa.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Direitos Trabalhistas. Brasil

ABSTRACT

The labor reform was implemented in Brazil with the promise of job creation and reduction of informality, given that labor law cost savings would be automatically reversed for investments that would create new jobs. However, after two years of reform, the current picture is not as promised, unemployment has not decreased and informality is growing by the day. Historical data show that

easing labor rights alone cannot create jobs and that in the last 30 (thirty) years in Brazil, social and labor rights have never harmed their generation. The civilizing role of labor law in our country is in a dramatic situation, in which reform is not having the expected result, but even so, the possibility of deepening it and even extinguishing it is being considered. In addition, the new law has brought fear to workers who are now failing to seek justice in situations that have a clear right, simply because they do not believe they will have their claims met and will still have to pay the costs. The objective of the research, therefore, aims to clarify the society, about the effects of the labor reform, about the results obtained after two years of its effectiveness, regarding the generation of jobs and to clarify some of the reasons for the change in the amount of new lawsuits in the labor court. job. Regarding the methodology for conducting the research, the observational method and the deductive hypothetical method were used. As for the means, a bibliographical research was performed and as for the ends, it seeks to be descriptive and explanatory.

Keywords: Labor reform. Labor rights. Brazil.

1 INTRODUÇÃO

Sancionada em 13/07/2017, a lei nº 13.467/2017 entrou em vigor a partir de 11 de Novembro do mesmo ano. Mais conhecida, como reforma trabalhista, teria como objetivo principal o aumento no número de postos de trabalho e redução da informalidade.

Após diversas discussões entre legisladores, empresariado e alguns especialistas, uma das saídas mais claras para a geração de emprego, seria uma mudança na legislação trabalhista, com o objetivo de cortar custos diretos ou indiretos dos empresários provenientes da relação com os trabalhadores: custos relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde, e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e as consequências jurídicas do descumprimento da legislação.

Passados dois anos de sua vigência, observamos um enfraquecimento da justiça do trabalho e uma mudança nos números de processos judiciais.

Buscaremos responder nesta pesquisa, quais são as razões historicamente para o desemprego no nosso país? Existe de fato, relação do modo de uma legislação trabalhista com a geração de empregos no Brasil? Por que o número de processos vem sendo reduzido na Justiça do trabalho?

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Breve Histórico da Reforma Trabalhista no Brasil

A lei 13.467/2017, que trata da reforma trabalhista, entrou em vigor no mês de novembro de 2017 e não é um assunto pautado apenas nos últimos anos no ordenamento brasileiro e de outros países.

Ao redor do planeta são apresentadas várias justificativas para alterar a legislação, como “modernizar”, aumentar a produtividade, melhorar o ambiente de negócios, adaptar a legislação a novas tecnologias, à globalização. No entanto, (Filgueiras (2019, p.18) afirma que essas justificativas não constituem objetos em si. Afinal, modernizar, adaptar, flexibilizar, por quê? Nesses casos, seremos confrontados com o objetivo fundamental (apenas no plano retórico) dessas reformas: combater o desemprego. Essa promessa de promover o emprego é o que legitima qualquer reforma trabalhista.

De 1943 até os dias atuais, muitos artigos, parágrafos e incisos foram eliminados, acrescentados ou reescritos na CLT. O que caracteriza a lei de 2017 uma reforma trabalhista foi o fato de terem sido promovidas várias alterações em uma mesma lei, em vez de mudanças pontuais. Apesar de a Lei Nº 13.467/2017 ter apenas seis artigos, ela altera mais de 100 pontos da CLT.

Podemos dizer, no entanto, que no início dos anos 1990, inúmeras publicações acadêmicas e institucionais surgem em apoio às reformas trabalhistas como instrumento de combate ao desemprego. Àquela altura, no Brasil, houve muitas tentativas de reformar a CLT, iniciativa tratada por muitos como consenso, havendo debate se seria preciso cortar direitos dos trabalhadores, explicitamente, ou adotar o que se convencionou chamar de “flexibilização” das normas (AMADEO, 1994). Entretanto, não ocorreram mudanças profundas na legislação trabalhista brasileira nos anos 1990 e 2000. Porém, reformar a CLT é uma demanda que desde então permanece nos horizontes empresariais, segundo Filgueiras (2019, p.18)

Mudanças precárias nas normas de regulação do trabalho, inclusive, sob a alcunha de reforma trabalhista tem ocorrido nas últimas décadas em vários países do mundo. A crise de 2008 podemos dizer que foi um fator impulsionador, para isso, no cenário internacional. No Brasil, com a

crise estabelecida alguns anos depois, as forças empresariais finalmente conseguiram programar a reforma que desejavam, sendo anunciado pelo ocupante da chefia do poder executivo à época como uma “saída para manter empregos”, afirma (MATOSO, 2016).

Porém, as evidências empíricas ao longo da história, não sugerem que direitos tenham prejudicado os empregos nos últimos 30 anos. Conforme já foi afirmado no início deste capítulo, a atual reforma não nasce de um discurso novo e já foram adotadas medidas de natureza semelhante (menos abrangentes), no Brasil, particularmente entre meados da década de 1990 e início dos anos 2000. Todavia, a dinâmica do emprego viveu trajetória diametralmente oposta ao que a teoria econômica dominante prevê.

Segundo o IBGE, a renda média de todos os trabalhos registrada em 1996 caiu seguidamente até 2003. Contudo, a taxa de desemprego cresce após 1996 e só apresenta trajetória de queda após 2003. O emprego com carteira assinada (CLT), após atingir 20,9 milhões em 1989, só ultrapassa essa marca em 2001. A informalidade atingiu 60,7% em 1999, seu pico histórico. Dinâmica diametralmente oposta foi registrada no período seguinte, com crescimento de salários, do emprego formal e queda do desemprego.

O desemprego cai a partir de 2004, chegando ao mínimo de 6,7%, em 2013. A informalidade também cai, atingindo o mínimo de 45% também em 2013 (IBGE). Enquanto isso, de 2003 a 2014, segundo a RAIS, o salário real e o emprego formal (CLT) crescem todos os anos, sem exceção. No acumulado, salários reais médios subiram 31% e o número de empregos com CLT cresceu 87%, passando de 22,3 milhões para 40,5 milhões.

Entre 2003 e 2014, segundo o IBGE, o PIB cresce 50% (média anual de 3,41%). O desempenho é superior no período 2003-2010, com média de 4,04%, - incremento médio de 4,53% do consumo e 6,69% do investimento. Entre 2011 e 2014, o PIB cresceu, em média, 2,14% - com média de 3,11% do consumo e 1,93% do investimento. Vale ressaltar que, considerando a variação do PIB sobre a variação da população ocupada, a produtividade sobe entre 2003 e 2014, já que o PIB cresce 50% no acumulado, enquanto a população ocupada tem incremento de 24%.

O aumento salarial contínuo por mais de 10 anos, dentro dos marcos legal da CLT, conviveu com elevação também sistemática da formalização dos

contratos, redução do desemprego e da informalidade. Portanto, na pior das hipóteses, o crescimento dos salários não impediu a dinâmica de melhora do mercado de trabalho. Mais provável, contudo, é que ele tenha incentivado o emprego ao elevar o consumo e a produção, instigando novos investimentos.

Esses dados demonstram que no Brasil, as políticas consideradas impossíveis ou ineficientes (particularmente os gastos do estado), ao serem adotadas em meados dos anos 2000, e em que pesem as limitações em sua adoção, foram decisivas para um período de mais de uma década de desemprego no país.

Por outro lado, dados da (PNUD 2015) demonstram que o Brasil, mesmo sendo um dos países com maior produção absoluta de riqueza e ter uma das maiores concentração de renda do mundo, portanto, grande potencial para poupança, é um país que possui estruturalmente, baixas taxas de investimento (raramente acima de 20% do PIB). Ou seja, os empresários ganham muito dinheiro, porém investem muito pouco produtivamente. Para (FURTADO 1992) o empresariado luta por fatias crescentes da riqueza, sem gerar a contrapartida necessária para a sociedade. Emprega muito pouco o lucro obtido e quando investem, tendem a focar em negócios pouco arrojados, de retorno garantido, ou, ao menos, em condições muito favoráveis de realização.

Esse histórico do empresariado brasileiro, atrelado à redução de custos trabalhistas conspira para que acentue a competitividade espúria sem elevar os investimentos produtivos. Para a reforma, tende a reforçar a aversão ao investimento em tecnologia já que sem correr riscos, lucros podem ser mantidos com redução de custos do trabalho, deixando o país ainda menos competitivo.

Para (FURTADO 1992), de acordo com a análise histórica, no Brasil, uma dinâmica de expansão produtiva minimamente sustentável, em períodos democráticos ou autoritários, depende de grande protagonismo do estado na alocação dos recursos (criação de demanda, gastos, aumento do salário mínimo, etc.), vindo os empresários na esteira. Ficando evidente, dessa forma, com base em dados históricos que redução de custos trabalhistas, por si só, não farão com que empresários aumentem os investimentos e automaticamente aumentem os empregos.

É importante ressaltar ainda que ao longo da história, nunca foi promovido um debate de fato, em meio à população brasileira, e principalmente em meio aos trabalhadores, sobre os reais impactos da reforma trabalhista. A essa classe da sociedade, foi passada a ideia de que a reforma é a melhor saída para a garantia do emprego e conseqüentemente a garantia da sobrevivência. Para Filgueiras (2019, p.19) essa narrativa que relaciona direitos e desemprego, tem um papel central para cristalizar a estrutura do poder em nossa sociedade:

Aos trabalhadores é apresentado o dilema entre ter um emprego ou lutar por direitos. Defender salários e condições de trabalho é promover o próprio desemprego, portanto, um “tiro no pé”. Trata-se de um discurso muito eficiente, que está presente na teoria econômica há mais de um século. Inclusive, pensamos que o maltratado termo ideologia cabe precisamente para essa situação: um mecanismo que busca transformar o dominado em refém da sua condição de dominação: “você é subordinado, e se reclamar é pior”. “Defender trabalho e condições de trabalho é promover o desemprego, portanto “um tiro no pé””. Filgueiras (2019, p.19)

Em virtude do que foi mencionado, podemos observar que o desejo de reforma trabalhista principalmente por parte do empresariado, é algo debatido há muitos anos. No entanto, ela sempre foi justificada (pelo menos para a população) com o objetivo geral de promover o desemprego. Porém conforme pode ser observado, não foi levado em conta que no Brasil as evidências históricas não sugerem que direitos tenham prejudicado empregos nos últimos trinta anos e que a geração de empregos no Brasil, sempre dependeu muito mais de outros aspectos, do que o investimento em si, do empresariado.

Entretanto, o discurso de reforma trabalhista não para na efetivação da referida Lei de 2017. Em dezembro de 2018, logo após ter vencido as eleições, o atual presidente do Brasil, Jair Bolsonaro, em reunião com a bancada do MDB, elogiou a reforma e disse que pretendia aprofundá-la. No último dia 11 de Novembro deste ano de 2019, já pudemos observar mais algumas mudanças na CLT, com a implementação da Medida Provisória 905, sob o mesmo argumento de geração de emprego. Resta saber, se produzirá resultados de fato.

Para (ALVES,2017) o fato de a Constituição de 1988, ser debilitada em sua efetividade material por conta de questões orçamentárias, deu lugar ao

lento desmonte da CLT, uma Reforma Trabalhista permanente que, de modo gradual e persistente, visa destruir o arcabouço de legislação trabalhista.

2.2 A Promessa de Combate ao Desemprego e Informalidade X A realidade dos Dias Atuais

Conforme já mencionado neste trabalho, o principal objetivo divulgado para implementação da reforma, seria o combate ao desemprego e a informalidade, pois reduzindo os custos trabalhistas, os empresários teriam maior obtenção de lucros e conseqüentemente investiriam mais em seus negócios, gerando assim novos postos de trabalho.

Passados, dois anos da vigência da reforma os números de desemprego e informalidade não apontam para o que a reforma prometia. O desemprego aberto no trimestre imediatamente anterior à vigência da reforma, terminado em outubro de 2017, atingia 12,740 milhões de pessoas, ou 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões (12,3%) no trimestre encerrado em maio de 2019. O desemprego total em outubro de 2017 contemplava 26,554 milhões de pessoas (23,8%), contra 28,524 milhões em maio (25%), recorde da série histórica da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio).

Como o mercado de trabalho no Brasil é marcado pela sazonalidade, com desemprego normalmente maior no primeiro trimestre e declinante ao longo ao ano, é fundamental comparar trimestres equivalentes para identificar tendências. O desemprego aberto, um ano após a reforma (outubro de 2018), afetou 12,351 milhões de pessoas (11,7%), contra 12,740 milhões (12,2%) em outubro de 2017. No trimestre fechado em maio de 2019, eram 12,984 milhões (12,3%) de desocupados, contra 13,190 milhões (12,7%) em maio de 2018. Por outro lado, o desemprego total em outubro de 2017 alcançava 26,554 milhões (23,8%), passando para 27,250 milhões (24,1%) em outubro de 2018. No trimestre finalizado em maio de 2018, eram 27,458 milhões (24,6%), contingente incrementando em cerca de 1 milhão de pessoas um ano depois.

O que podemos observar no nosso dia a dia é o aumento da informalidade e contratos irregulares, disfarçados de empresas com “autônomos”, devido às lacunas da nova legislação. Não é difícil observamos

em quase todas as cidades do país, cada vez mais trabalhadores esperando pedidos em portas de restaurantes e lanchonetes, sem nenhuma garantia de emprego e renda, quando antes tinham trabalho e salário garantido mensalmente. Em contrapartida, o emprego com CTPS tem diminuído a cada dia mais.

É bem verdade que passado em média 24 meses, já se vê a redução dos custos, com processos trabalhistas, por parte do empresariado, tendo em vista que dados apontam que as Varas do Trabalho receberam 1.744.644 novos processos em 2018, uma redução de 34,0% em relação a 2017, quando foram ajuizadas 2.642.879 ações. Só com a tramitação dos processos, se forem normalmente gastos 2 mil reais por ação, no primeiro ano da reforma as empresas podem ter deixado de desembolsar quase 2 bilhões.

O cenário é ainda mais promissor em termos de economia anual, pois os valores devidos nas ações que deixaram de ser ajuizadas normalmente começariam a ser pagos a partir de um ano. Presumindo uma média de 9,5 mil reais pagos ao final de cada processo, deixarão de ser gastos mais de 9 bilhões de reais por ano.

Além disso, a reforma traz algumas mudanças na legislação que favorece a redução de custos imediatos para os empresários, conforme podemos observar a seguir:

O 484-A dispõe que na hipótese de rescisão por mútuo acordo, o empregado tem direito às seguintes verbas trabalhistas: (i) metade do aviso prévio, se indenizado; (ii) metade da multa rescisória sobre o saldo do FGTS.

Essa mudança, segundo a CAGED Com base nos salários de desligamento e no tempo de vínculo dos desligados até maio de 2019, fez com que empresas deixassem de pagar mais de 562,1 milhões (desconsideramos reajustes das contas). Além disso, podem ter economizado com aviso prévio na dispensa dessas pessoas mais 281 milhões.

A inovação trazida pela reforma, com a possibilidade de trabalho intermitente também é outro fator que contribui para as reduções desses custos. De acordo com Art. 443 da CLT, § 3º (incluído pela nova lei vigente):

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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Consolidação das Leis Trabalhistas Art. 443 § 3º).

Este tipo de contratação, segundo um estudo de caso realizado pelos pesquisadores José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras em um grande hotel em Itacaré (BA), 52 trabalhadores intermitentes tiveram, até janeiro de 2019, 55% dos salários abaixo do mínimo, em média, menos 453 reais. Se projetado para os atuais 79 mil empregados intermitentes (considerando de modo subestimado que todos teriam como salário fixo apenas o mínimo, caso fossem empregados regulares), estariam sendo economizados 35,8 milhões de reais todos os meses.

De acordo com a legislação anterior, era assegurado ao empregado o pagamento das horas *in itinere*, isto é, o tempo gasto para realizar o percurso de ida e volta do serviço, mesmo que a condução fosse fornecida pelo empregador. Outra característica deste cenário, para além da difícil localização do trabalho, era o fato de o lugar não ser servido por transporte regular. Nestes casos, as horas *in itinere* eram somadas à jornada de trabalho.

Com a nova lei vigente, o art. 58 § 2º da CLT, dispõe que, 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.

Antes da vigência da Lei 13.467/2017, o trabalhador que cumpria jornada acima de 6 horas diárias teria direito a no mínimo uma hora de intervalo para repouso ou alimentação. A não concessão ou a concessão parcial deste intervalo, independentemente, se a fruição do intervalo havia sido de 20 ou 59 minutos, acarretava para a empresa a responsabilidade de pagar o equivalente há uma hora extra. Os pontos pacificados pela súmula 437 do TST na época foram os seguintes:

(i) a empresa que não concedesse o intervalo intrajornada corretamente, deveria pagar ao empregado o período inteiro de intervalo (uma hora), acrescido de 50% sobre o valor da remuneração correspondente; (ii) seria considerada inválida a cláusula de norma coletiva que pudesse prever a redução total ou parcial do intervalo, pois o intervalo intrajornada é norma vinculada à medicina e segurança do trabalho e, por isso, não poderia ser

objeto de negociação coletiva; (iii) o intervalo suprimido tem natureza salarial, conquanto repercutisse no cálculo das demais verbas salariais.

As mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 (conhecida como a Reforma Trabalhista) sobre o intervalo intrajornada são as seguintes:

a) A verba referente ao intervalo suprimido deixa de ter natureza salarial (com repercussão na remuneração de férias, décimo terceiro salário, aviso prévio etc.) para ter natureza indenizatória (sem repercussão).

b) A supressão parcial somente obrigará o empregador a pagar apenas o período suprimido.

c) negociação coletiva poderá reduzir o intervalo intrajornada para até 30 minutos, já que o mesmo dispositivo indica que a norma não diz respeito a segurança e medicina do trabalho.

Ou seja, mais uma redução que já pode ser sentida rapidamente nos bolsos dos empregadores.

Mas a relação da reforma com a diminuição de custos do empresariado, não para por aí. Na medida em que a negociação admite a redução de direitos. Tendo em vista que outra inovação da reforma é o fato de que o acordado deve prevalecer sobre o legislado. Ou seja, essa economia pode vir a ser tornar ainda maior, dia após dia.

No entanto, já que conforme demonstrado, podemos observar a redução de custos do empresariado, por que a nova lei não está cumprindo com o prometido? (Filgueiras, 2019, p.21) analisa a situação da seguinte forma:

Para além da questão moral necessariamente envolvida, há posições que refutam a própria interpretação hegemônica sobre a relação entre direitos e nível de emprego, tanto por razões lógicas, quanto históricas. Elas apontam que, a) por mais que se cortem custos do trabalho, pode não haver demanda por mais produtos e, portanto, não ocorrerem contratações; b) cortes podem ou não aumentar o lucro (as vendas podem cair com uma redução de demanda); c) mesmo que o lucro cresça, este pode ou não virar investimento (se a demanda não aumenta, qual a razão de investir?); d) cortes de direitos podem piorar a situação, pois trabalhadores tendem a consumir parcela proporcionalmente maior dos seus ganhos, de modo que a transferência de renda para os empresários pode reduzir a demanda agregada da economia e a própria produção e o emprego. Filgueiras (2019, p.21)

Pelo histórico dos investimentos dos empresários no Brasil, conforme já foi demonstrado no capítulo anterior, essas decisões de investimento produtivo

(e conseqüentemente o emprego) são normalmente em última instância dos empresários. Existe outra série de circunstâncias que podem influenciar nisso, como taxa de juros, câmbio, tarifas, aluguéis, tributação, demanda corrente e expectativa de demanda futura. As políticas públicas são muito importantes para induzir o empresário a decidir de modo completamente diverso do que faria sem ela.

(FILGUEIRAS 2019) afirma que não se pode pressupor decisões empresariais tomadas “no vácuo”, pois não existem. Ele afirma ainda que deixar o empresário com mais ou menos poder para alocar os recursos (por exemplo, priorizando políticas de desoneração ao invés de investimentos públicos) é uma decisão política.

Ou seja, de forma bem objetiva, podemos observar que redução de custos trabalhistas por si só, não são capazes de promover o desemprego, e sim apenas mais uma, dentre diversas variáveis na tomada de decisões dos empresários, sendo normalmente menos importante do que as políticas macroeconômicas na definição do nível de emprego.

Diante do fracasso exposto da reforma, quanto as suas promessas, os defensores dela têm adotado algumas estratégias de defesa. A primeira é a de culpar o desempenho econômico posterior a sua vigência. No entanto, a reforma foi aprovada justamente com a promessa de ser a solução para a crise do mercado de trabalho. Não faz sentido afirmar que o remédio aplicado foi vítima da doença que ele deveria curar. Outra justificativa comumente apontada para a não diversificação dos investimentos e para sua queda é a desculpa comumente ouvida de que “emprego tem, o que falta é mão de obra qualificada”.

No entanto, sem entrar no mérito do que seria um cenário adequado desta qualificação, é importante considerar a relação efetivamente existente entre escolaridade e postos de trabalho preenchidos. Entre todos os trabalhadores com CLT, aqueles com nível superior eram 8,6% em 2002, passando para 13,7% em 2014. O número de empregados com nível superior cresce todos os anos (188% entre 2002 e 2014), inclusive durante a crise. No entanto, cresce o número de empregados com nível superior que trabalham em funções que não são de nível superior. As funções de técnicos, assistentes administrativos e auxiliares de escritórios são as mais comuns.

Por este motivo, o cargo público ainda é o mais procurado para as pessoas que terminam a sua graduação. Quase metade dos trabalhadores graduados está no Estado (sem contar empresas públicas), apesar de perfazerem apenas cerca de 20% do total de empregados formais. Se somarmos esses técnicos com assistentes e auxiliares de escritório, temos cerca de 20% de todos os empregados de nível superior no setor privado.

Há, provavelmente, mistura de ilegalidade (desvio de função) com uso menos produtivo da força de trabalho empregada. Ou seja, empresas privadas empregam poucos trabalhadores graduados e crescentemente subutilizam aqueles que contratam, sobrando, portanto, gente com qualificação superior à demandada pelas empresas. Sendo assim, podemos perceber que não falta mão de obra qualificada, o que falta, na verdade, são atividades sofisticadas, que não existem, devido ao perfil dos empresários que atuam no Brasil.

Além disso, tem sido afirmado que não houve tempo suficiente para que a reforma produzisse os efeitos esperados. Esse argumento busca impossibilitar o contraditório, pois se passaram quase dois anos desde sua entrada em vigor, mas mesmo que fossem dez anos, ele pode continuar a ser empregado.

É preciso enfatizar que a Reforma entrou em vigência num momento bastante favorável à verificação da possível relação entre custos trabalhistas e emprego. Isso porque, em 2015 e 2016, houve grande queda dos salários médios reais e da massa salarial no mercado formal, que ainda se mantinham abaixo do nível de 2014 no final de 2017 de acordo com a Relação Anual de informações Sociais (RAIS). A reforma também teve em seu benefício um ponto de partida de empregos formais deprimidos, facilitando uma rápida reversão em caso de adoção de política pública eficaz.

Por fim, desde abril de 2017 se verificava uma tendência de queda na taxa de desemprego aberto, que deveria ter sido aprofundada pela reforma. Em suma, seus resultados deveriam ser sentidos rapidamente, como era, de fato, a promessa que alicerçou sua adoção.

2.3 O Papel Civilizatório do Direito do Trabalho Frente as Flexibilizações Trabalhistas

O Direito do Trabalho nasceu por necessidade humanitária de se regulamentar as relações de trabalho entre empregadores e empregados, visando à proteção destes, em especial contra a sua exposição às mais indignas e desumanas condições de trabalho na Revolução Industrial, como jornadas excessivas, não existência de salário mínimo suficiente à manutenção das suas necessidades, seguridade social para os momentos de invalidez, velhice e outras necessidades fundamentais do ser humano.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (Declaração Universal dos direitos humanos Art. 23º 3)

No Brasil, A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada de CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. Decretada na Era Vargas em 1943, essa legislação visa a proteger o trabalhador e regular as relações de trabalho, além de criar o direito processual do trabalho. Sua importância está na maneira com que se propôs a coibir relações abusivas de trabalho.

Além disso, a Constituição de 88, que hoje vigora, (pelo menos, na teoria) ao incorporar direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional e já incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho, assegurou aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania, ou seja, assegurou direitos inalienáveis ao trabalhador. No entanto, as características do trabalho no Brasil pós-reforma não parecem condizentes com as características para os quais o direito do trabalho foi criado.

Diante da reforma trabalhista, que buscou flexibilizar o direito do trabalho no Brasil, direito esse garantido pela declaração universal dos direitos humanos, pela CLT e principalmente pela Constituição Federal de 1988, conforme citado, é fundamental ter em mente que o direito nunca é um fim em si mesmo. Se for, e já que o direito do trabalho atrapalha o emprego, por que

não permitir contratos de trabalho em troca de comida? Por que não permitir trabalho de crianças de 10 anos? Esses fatos acontecem hoje, quando o mercado opera sem limites. Há um componente necessariamente moral na regulação do trabalho.

A própria defesa da reforma se mostra como de interesse dos trabalhadores, não apenas pelos empregos, mas aludindo a formalização. Os limites à operação do mercado são parte constituinte do debate, portanto, defini-los é uma opção política.

Tendo em vista o papel civilizatório do Direito do Trabalho, assim como o resultado não esperado até agora da flexibilização (para não dizer os cortes) de direitos trabalhistas, por que não resolver o problema do desemprego ajustando as demais variáveis envolvidas, como juros, câmbio, política fiscal, etc.?

Segundo Filgueiras (2019, p.46) “Assistimos à perpetuação do padrão predatório de gestão do trabalho”. Ele faz ainda uma reflexão, para o que estamos vivendo atualmente no Brasil da seguinte forma:

Com a opção da reforma, a cada dia assistimos mais trabalhadores de moto e bicicleta nas portas de lanchonetes e restaurantes, esperando um chamado para uma única entrega, sem qualquer garantia de trabalho e renda, quando antes tinham trabalho e salário mensalmente garantidos. Hoje, muitos trabalham mais de 10 horas por dia, todos os dias da semana, para receber menos de 1 salário mínimo. Partindo da hipótese, completamente irreal, de que as novas empresas de entrega só fossem viáveis sem direito do trabalho, vamos voltar ao século XIX para manter essas empresas? Trabalhadores virarão chapas, sem nem sequer uma diária garantida (como era na construção civil), mas apenas um serviço. Qual o limite disso? Trabalho infantil? Trabalhar por comida? A sociedade fica mais rica e quem trabalha mais degradado? E, o que é ainda mais dramático, a ampliação desse padrão miserável de ocupação sequer tem reduzido o desemprego de fato. Filgueiras (2019, p.46)

Com base nisso, podemos perceber que o papel civilizatório do direito do trabalho está perdendo cada vez mais espaço, frente às flexibilizações trabalhistas, que nem ao menos estão cumprindo com o objetivo para os quais foram criadas.

2.4 O Principal Motivo da Mudança no Número de Processos Trabalhistas Após a Reforma

Decorrido o período de dois anos que a reforma se encontra em vigor, uma das principais mudanças que podemos observar na justiça do trabalho é a diminuição significativa no número de processos, como consequência do medo que o trabalhador hoje possui, devido algumas mudanças específicas na legislação.

Nas estatísticas apuradas pela Coordenadoria de Estatística do TST, foi identificado que após a reforma o número de ajuizamento de reclamações trabalhistas caiu drasticamente entre dezembro de 2017 a janeiro de 2018. Em novembro de 2017, mês de início da vigência das mudanças, houve um pico de casos novos recebidos no primeiro grau (Varas do Trabalho): foram 26.215 processos (9,9%) a mais em relação a março de 2017, segundo mês com maior recebimento no período. No entanto, em dezembro de 2017 e janeiro de 2018, o quadro se inverteu. Desde então, o número de casos novos por mês nas Varas do Trabalho é inferior ao de todos os meses referentes ao mesmo período de janeiro a novembro de 2017.

Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas.

Para o presidente da Comissão Nacional de Direitos Sociais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Antônio Fabrício Gonçalves, o movimento de redução nas ações não deve ser visto como positivo porque, na verdade, não reflete uma diminuição nos conflitos entre trabalhadores e empregadores. Ele explica que se a reforma tivesse trazido pacificação social a ponto de reduzir a demanda, ótimo. Mas não foi isso que aconteceu. O desrespeito aos direitos continua a existir. O que aconteceu é que as pessoas procuram menos a Justiça do Trabalho pelo valor dos custos que têm que pagar em caso de perda de ação, o que não existia anteriormente.

No mesmo sentido o procurador geral do trabalho Ronaldo Fleury, em entrevista ao Uol economia afirmou que não é que as empresas estejam respeitando mais a legislação trabalhista, mas, sim, os trabalhadores ficaram com receio de buscar seus direitos, temendo ter de arcar com os custos do processo judicial se perderem.

Mas afinal, quais são as mudanças na legislação que estão imobilizando o trabalhador a procurar seus direitos na justiça do trabalho?

Com a vigência da Lei 13.467/2017 a partir de 11 de novembro de 2017, dentre várias outras mudanças, temos a inovação de que o reclamante também poderá ser responsável, pelas custas do processo em alguns casos. Acredito eu que esse medo de assumir a responsabilidade do risco de ter que pagar despesas no processo é o que está impedindo o trabalhador de buscar a justiça. É importante ressaltar que essa inércia do empregado de ir em busca dos seus direitos, acaba por se tornar um ciclo, já que em razão desse “medo”, também diminui as obrigações das empresas, tendo em vista que deixam de enfrentar processo que provavelmente seriam condenadas

A primeira mudança que citaremos aqui que influenciou diretamente para o pagamento de custas processuais pelo empregado, é a mudança no critério para ser beneficiário da justiça gratuita, pois o “Art. 790, 3º dispõe que é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.” (NR)

Anteriormente, apenas a mera declaração de insuficiência financeira era suficiente para gozar do benefício, e que a pessoa não recebesse salário inferior ao dobro do salário mínimo vigente. Agora, vinculou-se a 40% do RGPS, ou seja, 40% de R\$ 5.531,31 = R\$ 2.212,52.

O § 2º do art. 844 da CLT dispõe sobre a previsão de condenação do beneficiário de justiça gratuita ao pagamento de custas, quando der causa a arquivamento do processo por ausência à audiência inaugural. Por fim, traz a previsão inserida no § 3º, que condiciona o ajuizamento de nova demanda ao pagamento das custas devidas no processo anterior. Além disso, o Art. 790-B caput da CLT dispõe que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente, ou seja, da parte vencida na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Com relação aos honorários sucumbenciais que são aqueles que deverão ser pagos pela parte vencida ao advogado da parte vencedora, a nova lei dispõe no Art. 791-A. da CLT que ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.”

No entanto, é importante esclarecer para a população que não será sempre que o trabalhador deverá arcar com as despesas do processo trabalhista.

Art 791- A §4º da CLT dispõe que “ vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas Art 791- A §4º).

Além disso, com relação às custas devidas por não comparecimento e que o reclamante dê causa ao arquivamento, o art. 844 § 2º da CLT, dispõe que:

Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. (BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas 1943 Art 844§ 2º.)

Ou seja, se for justificada a sua ausência, a parte que seria condenada a pagar custas, não terá mais que arcar com isto.

E ainda, com relação aos honorários periciais também citados neste capítulo, o Art. 790 B § 4º da CLT, dispõe que:

Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. (Consolidação das Leis Trabalhistas Art. 790 B § 4º).

Ficando claro neste caso, que se a parte for beneficiária da justiça gratuita e não tiver obtido em juízo créditos capazes para satisfazer a obrigação, a união ficará responsável por essas custas.

Conforme podemos observar, um medo foi imposto pela reforma ao trabalhador, que agora possui forte receio de procurar direitos que muitas vezes possui verdadeiramente, pelo fato de que foi lhe imposto um mito de que não vale mais a pena ir em busca dos seus direitos na justiça do trabalho, pois você sairá ainda mais pobre, tendo em vista que a justiça do trabalho hoje, condena o trabalhador a pagar despesas, caso o seu pedido seja julgado improcedente.

Em partes, sabemos que isto pode ser verdade, no entanto, a tarefa aqui é tentar desmistificar este mito que foi imposto, mostrando que o empregado não deve se preocupar com despesas de processo ao buscar seus direitos, pois a história pode não ser bem assim.

De acordo, com o que foi demonstrado acima, não será em todos os casos que o beneficiário da justiça gratuita deverá pagar as despesas processuais caso seja parte vencida, pois nos casos em que ele seja essa parte que não logrou êxito na reclamação, caso não possua créditos no processo e não venha a possuir nos próximos dois anos da sentença transitada em julgado, condições que demonstrem a falta de requisitos para a justiça gratuita, sua obrigação será extinta.

3 METODOLOGIA

De acordo com Carneiro, “a metodologia é a parte do projeto que engloba e demonstra todos os passos, os métodos, as técnicas, os materiais, a definição da amostra/universo e a análise dos dados que serão empregados na elaboração do projeto”. (2015, p. 66).

Segundo Ferrari (1982, p. 20), conforme citado por Fachin (2006, p. 30) “método é a maneira de se proceder ao longo de um caminho. Na ciência, os métodos constituem instrumentos básicos que dispõem em sistemas e traçam de modo ordenado a forma de proceder do cientista para alcançar um objetivo ao longo de percurso”.

Desta forma, para a realização da pesquisa, foram utilizados o método observacional e o método hipotético dedutivo. Observacional, pois pressupõe a observação da possível mudança no número de desemprego, conforme prometido pela reforma e no número de processos judiciais, com o objetivo de verificar se a reforma realmente cumpre o que prometeu.

O método hipotético dedutivo é uma modalidade de método científico que se inicia com um problema ou uma lacuna no conhecimento científico, passando pela formulação de hipóteses e por um processo de inferência dedutiva, o qual testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela referida hipótese. (PRODANOV; FREITAS, 2013), se aplica tendo em vista a formulação de hipóteses sobre os impactos da reforma trabalhista após dois anos de sua vigência que passarão por um processo de inferência dedutiva para chegar à conclusão de fato.

De acordo com Vergara (2016, p. 42) o tipo de pesquisa pode ser classificado de acordo com dois critérios básicos: quanto aos meios e quanto aos fins.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, uma vez que seu desenvolvimento foi construído com base em conteúdo intelectual, publicações em livros, revistas, artigos científicos, documentos jurídicos, entre outros de acesso público. Quanto aos fins, descritivo e explicativo. Descritivo, pois pressupõe a exposição das características do número do desemprego no Brasil e dos números dos processos judiciais, após dois anos de vigor da reforma e; explicativo, pois almeja conceituar, compreender e explicar os motivos de a flexibilização dos direitos trabalhistas não está cumprindo com o resultado prometido.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Passados dois anos da vigência da reforma trabalhista no Brasil, conforme pudemos observar, a promessa realizada para implementação da nova lei, não condiz com a realidade que vivemos hoje. Para os defensores da mesma, resta utilizar a desculpa de que ainda não deu tempo de surgir os efeitos benéficos. No entanto, os dados numéricos demonstram que a redução de custos para a classe empresária já é evidente e dessa forma conforme prometido, já deveria estar sendo sentido também pela população a contrapartida, que seria a geração de empregos.

Ocorre que dados históricos demonstram que os empresários brasileiros não possuem essa característica de investimento inovadores na economia, por si só, e agora menos ainda, tendo em vista que com a flexibilização do direito

do trabalho, a concorrência não é estimulada e dessa forma não precisam investir em novas tecnologias, já que a nova legislação garante este aumento de lucro, sem precisar fazer muito esforço. O que podemos também observar é que após a reforma, a hipótese de animação subjetiva dos empresários pela mudança na legislação do trabalho não ocorreu. A história tem indicado que simpatias, seja por leis ou por governo, não movem investimentos no Brasil.

Os dados históricos demonstram ainda que no Brasil, de forma bem objetiva a redução de custos trabalhistas por si só, não são capazes de promover o desemprego, e sim apenas mais uma, dentre diversas variáveis na tomada de decisões dos empresários, sendo normalmente menos importante do que as políticas macroeconômicas na definição do nível de emprego. Hipoteticamente, custos trabalhistas podem incentivar dificultar ou terem impacto irrelevante na geração de empregos, a depender de inúmeras variáveis.

Com base no estudo realizado, os dados apontam ainda que direitos sociais e aumentos de salários para a classe trabalhadora no nosso país nunca prejudicaram a geração de empregos.

Sendo assim, o que podemos observar é que o papel civilizatório do direito do trabalho no país em que vivemos está sendo colocada a prova sem trazer benefício nenhum para a sociedade em geral e a situação é ainda pior, tendo em vista que podemos verificar a forte tendência do novo governo em querer aprofundar as mudanças na legislação trabalhista, chegando ao ponto de pautar o dramático assunto de extinção da justiça do trabalho no nosso país.

O debate sobre o que estamos vivendo, é de suma importância, ainda mais, pois devido a essa “flexibilização” a busca pela justiça do trabalho é cada vez menor trazendo benefícios ainda maiores para os detentores de poder, pois o medo imposto aos trabalhadores pela reforma, faz com que eles sejam paralisados frente a busca de seus direitos, garantindo assim, ainda mais uma espécie de conforto para as empresas que muitas vezes seriam condenadas em processos que não chegam nem a ser enfrentados.

REFERÊNCIAS

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente P. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**. Geneve: OIT. (Research Department Working Paper, nº 5).2015

ALEGRETTI, laís. **Reforma trabalhista reduz processos e muda vida de advogados: 'Fonte secou'**. BBC News Brasil, . Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48830450>> Acesso em 12 set. 2019.

ALVES, G. **Reforma trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da República brasileira**. Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/03/27/reforma-trabalhista-modernizacao-catastrofica-e-a-miseria-da-republica-brasileira/>> Acesso em: 16 set.2019.

AMADEO, Edward. **O consenso sobre encargos trabalhistas**. Folha de S. Paulo, Caderno Dinheiro. São Paulo, 1994.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** promulgada em 1 de maio de 1943.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 20 de Setembro de 2019.

BRASILE,Juliano.**Indústria mostra estagnação em junho, diz CNI**. Valor Econômico,. Disponível em:<<https://www.valor.com.br/brasil/6373911/industria-mostra-estagnacao-em-junho-diz-cni>> Acesso em: 16 set.2019

BOMFIM, Mariana.**Reforma deixou trabalhador com medo de buscar a justiça, diz procurador geral**. Uol – Economia. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/11/09/entrevista-ronaldo-fleury-procurador-geral-do-trabalho.htm>> Acesso em :12 set. 2019

CARNEIRO, Daniele Soares (coord.). **Manual de normalização de documentos científicos de acordo com as normas da ABNT**. Curitiba: UFPR, 2015.

FACHIN, Odília. **Fundamentos da metodologia**. 5. ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

FILGUEIRAS, Vitor. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. 1 ed, Brasília: Movimento,2017

FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. **A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho**. 1.ed, In José Dari Krein et al. (Orgs.), Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor; KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto. **Reforma trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas/ SP: curt nimuendajú,2019. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/livro-reforma-trabalhista-no-brasil-promessas-e-realidade/>> Acesso em : 01 out. 2019.

MATOSO, Filipe. **Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter empregos**. G1 – Política. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>> Acesso em : 20 out. 2019.

MANKIWI, N. Gregory. **Introdução à economia. Princípios de Micro e Macroeconomia**. Rio de Janeiro: Campus,2000

OECD. (**Relatórios econômicos OCDE: Brasil (resumo)**). Disponível em: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf> Acesso em : 01 out. 2019.

OECD. **Enhancing economic flexibility: what is in it for workers?** OECD EconomicPolicy Paper. November 2016.

OECD. **Relatórios econômicos OCDE: Brasil (resumo)**. Disponível em: <https://www.Woecd.org/eco/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf> Acesso em : 05 out. 2019.

OLIVEIRA, Filipe. **Brasil fica entre os últimos lugares em ranking de automação de empresas**. Folha de S. Paulo, 07.08.2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com>. Acesso em : 17 out. 2019

PIKETTY, Thomas.. **O capital no século XXI. Rio de Janeiro: Intrínseca. PNUD. Relatório de Desenvolvimento Humano 2015: o trabalho como motor do desenvolvimento humano**. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200014.html> Acesso em 15 set.2019

ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme. **Componentes Macroeconômicos e Estruturais da Crise Brasileira: o Subdesenvolvimento** Revisitado. Brazilian Keynesian Review, v.2,no 2, p.252-263, 2016.

RYNGELBLUM, Ivan; GUTIERREZ, Marcelle. **Lucro das empresas dobra com cortes e novo cenário.** Valor Econômico, 2019

OLIVEIRA, Filipe. **Brasil fica entre os últimos lugares em ranking de automação de empresas.** Folha de S. Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/brasil-fica-entre-os-ultimos-lugares-em-ranking-de-automacao-de-empresas.shtml>> Acesso em : 01 out. 2019.

RYNGELBLUM, Ivan; GUTIERREZ, Marcelle. (**Lucro das empresas dobra com novo cenário.** Valor Econômico, 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 16. ed., São Paulo: Atlas, 2016.