

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

AIALA DE SOUZA MACÊDO

**PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE OS PRINCIPAIS PONTOS DA
REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS**

Juazeiro do Norte-CE
2019

AIALA DE SOUZA MACÊDO

**PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE OS PRINCIPAIS PONTOS DA
REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Alyne Leite de Oliveira

**PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE OS PRINCIPAIS PONTOS DA
REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso da aluna AIALA DE
SOUZA MACÊDO

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Assinatura: _____
Orientador: Esp. Alyne Leite de Oliveira (UNILEÃO)

Assinatura: _____
Membro: Esp. Mário Correia de Oliveira Junior (UNILEÃO)

Assinatura: _____
Membro: Dr. Paulo Eduardo Silva Lins Cajazeira (UFCA)

PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE OS PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS

Aiala de Souza Macêdo¹
Alyne Leite de Oliveira²

RESUMO

No Brasil, a busca por melhorias nas condições de vida dos trabalhadores se deu desde um longo tempo atrás, iniciando-se no período da Revolução Industrial no século XVIII, tendo sua continuidade até os dias atuais. Um dos ramos do Direito que trata dessa questão é o Direito do Trabalho, que busca a defesa dos trabalhadores visto que estes são hipossuficientes dentro da relação de trabalho. Porém, a Reforma Trabalhista, como ficou conhecida a aprovação da Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017, vem sendo considerada um marco no retrocesso aos direitos tanto dos trabalhadores como no direito social. Esta modificou diversos pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, e com isso, o entendimento sobre as novas leis se torna importante, sendo necessário avaliar o nível de conhecimento que os trabalhadores possuem sobre essas novas regras. O estudo em questão foi realizado a partir da realização de uma pesquisa de opinião, cuja amostra se deu por conveniência, e abordagem quantitativa, tendo o questionário como instrumento de coleta de dados. Os resultados apontam que o nível de conhecimento ainda é pequeno, as pessoas ainda tem deficiência em conhecimento sobre as regras que atualmente regem suas jornadas de trabalho. E ainda mais, temos em andamento no país a análise de uma nova reforma, a Reforma da Previdência, que trará consigo ainda menos direitos para a classe trabalhadora, e este é um aspecto que pode ser abordado mais profundamente em futuras pesquisas.

Palavras Chave: Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho. Trabalhador. Retrocesso Social.

ABSTRACT

In Brazil, the search for improvements in the living conditions of workers occurred from a long time ago, beginning in the period of the Industrial Revolution in the eighteenth century, and continued to the present day. One of the branches of Law that deals with this issue is Labor Law, which seeks to defend workers since these are hypersufficient within the employment relationship. However, the Labor Reform, as it became known the approval of Law No. 13,497 of July 13, 2017, has been considered a landmark in the retrocession to the rights of both workers and social law. This modified several points of the Consolidation of Labor Laws-CLT, and with this, the understanding about the new laws becomes important, being necessary to evaluate the level of knowledge that workers have about these new rules. The present study was carried out based on an opinion survey, whose sample was given for convenience, and a quantitative approach, with the questionnaire as a data collection instrument. The results indicate that the level of knowledge is still small, people still have a lack of knowledge about the rules that currently govern their working hours. What's more, we are in the process of reviewing a new reform, the Pension Reform, which will bring even fewer rights for the working class, and this is something that can be addressed more deeply in future research.

Keywords: Labor Reform. Labor Law. Worker. Social retraction.

¹ Graduanda do curso de Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO Juazeiro do Norte, Ceará, aialamacedo@gmail.com.

² Professora Orientadora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, especialista em logística empresarial, mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios, alyneoliveira@leaosampaio.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

A realização do presente trabalho foi impulsionada pelas significativas mudanças trazidas pela aprovação da lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017, que promoveu a alteração de diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificando assim a relação entre empresa e trabalhador.

O Brasil passou por diversas fases na tentativa de construção de direitos para a classe trabalhadora, dentre elas a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, a de 1934 na qual eram garantidos alguns direitos básicos do trabalhador, e ainda a constituição de 1937 (MARTINS, 2005). Após esses marcos na luta pelo direito do trabalho, surgiu então em 1943, o Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio, a CLT- Consolidações das Leis do Trabalho, que teve como objetivo a consolidação, ou seja, organização das diversas leis já existentes sobre o direito trabalhista (BRASIL, 1943).

Porém, mais recentemente, exatamente no ano de 2017, houve a aprovação de uma nova lei que revoga e modifica diversos pontos da CLT. A Lei de n° 13.467 de 13 de julho de 2017 é considerada por diversos autores da atualidade como um retrocesso na luta pelos direitos trabalhistas (CARVALHO, 2017).

Algumas dessas principais alterações são a prevalência do acordado sobre o legislado, legalização do trabalho intermitente e autônomo, parcelamento de férias, possibilidades de acordos para demissão, possibilidade de gestantes trabalharem em ambientes insalubres, flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração, dentre outros abordados na pesquisa. Estes pontos explicitam como a classe trabalhadora vem sendo afetada por meio de sua aplicação. E ainda um outro ponto de grande importância, é que as novas leis mostram ter impactos sobre a legislação previdenciária, legislação essa que na atualidade está sob análise para que passe também por uma reforma, a Reforma da Previdência que poderá trazer também ainda mais prejuízos para a classe trabalhadora.

Diante de tal cenário, mostrou-se necessário a averiguação do nível de conhecimento que a população de maneira geral possui acerca da reforma. Para o alcance desse objetivo se fez importante apresentar um breve histórico sobre o direito do trabalho, apresentar as principais mudanças ocorridas a partir da reforma trabalhista e discutir sobre os reflexos desta para o trabalhador. Para a realização do estudo, utilizou-se de fontes bibliográficas iniciais e após, a realização de uma pesquisa de opinião com a população, com vistas ao alcance do objetivo pretendido.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DEFINIÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO

No presente contexto, tem-se que trabalho está ligado profundamente a utilização da força do trabalhador com o objetivo de receber uma retribuição, uma recompensa ou remuneração para que possa promover a manutenção e sustento próprios e de sua família (CAIRO, 2014).

Com essa definição de trabalho em mente, parte-se para uma compreensão mais clara acerca de Direito do Trabalho com o objetivo de se entender a Reforma Trabalhista. O Direito do Trabalho é definido, ainda por Cairo (2014), como o ramo do Direito composto por regras e princípios, sistematicamente ordenados, que regulam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções, ou seja, punições pelas violações das leis.

Segundo Bueno (1980) citado por Manus (2005), o Direito do Trabalho é tido como o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, semelhantes, buscando a melhoria da condição social do trabalhador, isso se dá por meio de medidas protecionistas para estes e também de modificação das estruturas sociais.

O Direito do Trabalho então tem como meta principal a prevenção de conflitos advindos da luta que sempre existiu entre o capital e trabalho, isto é, a classe trabalhista e os detentores de capital ou empregadores. Atua nesse sentido para preservação da vida em sociedade e a consequente paz social. É cabível salientar que o Direito do Trabalho vem a promover um tratamento desigual entre os representantes do capital e do trabalho, isso porque é característico do Direito do Trabalho a proteção excessiva a pessoa do empregado, que é considerado como hipossuficiente, ou seja, a parte mais frágil da relação que existe entre o empregado e o empregador, visto que este último é a parte com maior poder econômico. Pelo fato de o trabalhador ser sempre visto como a parte mais frágil dessa relação, a Lei concede a este várias prerrogativas, ou seja, vantagens. O Direito do Trabalho efetiva-se então com o intuito de atingir a obtenção de melhores condições de trabalho e pacificação social seja por meio de vias legislativas estatais ou por meio de negociações coletivas de trabalho (CAIRO, 2014).

A discussão sobre a relação existente entre aquele que presta o serviço e o tomador desses serviços, as consequências do rompimento de um contrato de trabalho, a tentativa de negociação sobre os mais variados assuntos como aumento de salário e condições de trabalho são situações específicas do mundo do Direito do Trabalho que solicitam análises e soluções técnicas, sendo esses assuntos todos contextualizados aos reflexos que trazem ao contexto

social, político e econômico no sentido de buscar-se soluções que atendam aos interesses da comunidade (MANUS, 2005).

2.2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Para uma compreensão do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, é importante o entendimento de eventos que aconteciam ao redor do mundo que serviram como influência para o povo brasileiro que buscavam melhorias nas condições de trabalho. Tendo início no século XVIII, acontecia na Europa os adventos da Revolução Industrial, caracterizados pelas alterações significativas que ocorreram no processo de produção com o aparecimento da máquina a vapor e a sua utilização para a produção em larga escala, esse foi o momento histórico e de maior importância para o Direito do Trabalho. De acordo com Manus (2005), com a introdução das máquinas passaram a ser reunidos a esses meios de produção uma quantidade cada vez maior de pessoas que passaram a trabalhar de acordo com o ritmo determinado pela própria máquina. Essas enormes concentrações de trabalhadores criaram a figura do assalariado onde reinava o princípio da ampla liberdade de contratação, sem qualquer limite estabelecido conforme a vontade das partes.

Diante do objetivo principal da burguesia, detentora do capital, que era apenas a obtenção de lucros, não existia qualquer preocupação com as condições mínimas de trabalho ou remuneração dos operários que eram vistos somente como mais um fator da produção. Não poderia ocorrer paralisação alguma na produção da fábrica, o que exigia extensas jornadas de trabalho em condições desumanas causando fadiga mental e muscular, o que aumentava consequentemente, o número de acidentes do trabalho, muitos deles fatais. Também não existia tratamento diferenciado para o trabalho de mulheres, adolescentes ou crianças, os quais eram a mão de obra preferível por ser mais barata, gerando assim maiores lucros dos empresários (CAIRO, 2014).

Foi nesse contexto onde se começou a dar uma maior atenção às questões sociais, de acordo com Manus (2005), algumas dessas foram a criação de movimentos de associação entre vários trabalhadores, como uma forma de defesa contra a ação do empregador. Este foi o cenário em que nasceu o Direito do Trabalho.

2.2.1 Direito do Trabalho no Brasil

A busca por melhorias nas condições de trabalho no Brasil acompanhou o

desenvolvimento experimentado internacionalmente. Segundo Bueno Magno (1980 apud MANUS, 2005), pode-se dividir a evolução do Direito do trabalho no Brasil em três etapas básicas, a saber:

- O liberalismo durante o regime de monarquia, que iniciou-se com a Independência do Brasil em 7 de setembro de 1822 e foi até a Abolição da Escravatura, em 13 de maio de 1888.
- O liberalismo republicano, iniciou-se com a Proclamação da república, em 15 de novembro de 1889 indo até a Revolução de 1930.
- Fase intervencionista, desde 1930 até os dias de hoje.

Ainda de acordo com Manus (2005) essas duas fases iniciais têm como característica o liberalismo, fundamentaram-se nos princípios liberais que dominavam a Europa na qual não existia nenhuma intervenção do estado na relação entre empregadores e operários. Nesse período, o trabalho que se praticava no Brasil era o trabalho escravo, que eram considerados como coisas e não possuíam qualquer direito. Pessoas eram vendidas como objetos, submetidas a jornadas de trabalho incessantes e não tinham as mínimas condições de sobrevivência. O liberalismo prevaleceu no Brasil até 1930.

Ainda, transformações ocorridas na Europa devido a Primeira Guerra Mundial e também a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, impulsionaram a criação de normas trabalhistas no Brasil. Muitos imigrantes, que trouxeram consigo as ideias associacionistas difundidas na Europa, que viviam no Brasil criaram movimentos operários exigindo melhores condições de trabalho e melhores salários (MARTINS, 2005).

Porém, não somente na Europa, no Brasil também esses movimentos associacionistas foram duramente combatidos, gerando prisões, espancamentos e até mortes motivadas pelos princípios jurídicos liberais (MANUS, 2005). Ou seja, a busca por melhores condições de trabalho não era de interesse do poder empregador e estes buscaram de todas as formas impedir que os trabalhadores alcançassem estas condições.

Foi diante de tal cenário que começou a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930, período em que se inicia a terceira fase. Essa política quebrou a tradição dos governos liberais existentes até então. Daí em diante, foram editadas inúmeras leis que se referem a questão trabalhista. A primeira constituição Brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho foi a de 1934, na qual era garantida a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, proteção da mulher e de menores no trabalho, repouso semanal, férias remuneradas (§ 1º do art. 121). Houve ainda a Constituição de 1937 que instituiu o sindicato único e o imposto sindical dentre outros pontos.

(MARTINS, 2005)

Seguiu-se então para o ano de 1943, quando foi criado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), devido ao fato de existirem várias normas, porém de forma espalhada, sobre os mais diversos assuntos trabalhistas, ela surgiu assim para reuni-las e consolidá-las (BRASIL, 1943).

De acordo com Carrion (2015), a CLT sistematizou a legislação existente quando a mesma foi criada, legislação essa considerada esparsa, ou seja, espalhada. Também introduziu inovadoras disposições, inovações essas necessárias devido a renovação pela qual o país vinha passando. Percebe-se que a CLT surgiu como uma necessidade constitucional, visto que a legislação trabalhista existente não alcançava todas as necessidades da classe dos trabalhadores. Veio então como um avanço a proteção dos direitos trabalhistas, foi uma alavanca que introduziu direitos e mecanismos de aplicabilidade em diversas repartições do país e categorias profissionais (CARRION, 2015).

Existiu ainda a constituição de 1946 e de 1967 até chegar a constituição, datada de 5 de outubro de 1988 que trata dos direitos trabalhistas nos seus artigos 7 a 11 (BRASIL, 1988).

Em 2017, porém, houveram mudanças importantíssimas nas leis trabalhistas com a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que modificou diversos dispositivos da CLT- Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017).

Diante de uma breve análise sobre o histórico da busca pelos direitos trabalhistas é notória as grandes dificuldades que existiram até chegar-se a uma sociedade onde é levado em conta, pelo menos através de leis expressas, o direito da classe do trabalhador brasileiro. E com a aprovação da Reforma Trabalhista, existiu um retrocesso na busca por esses direitos. Conforme Carvalho (2017), existe no conjunto da lei da reforma trabalhista uma lógica que busca diminuir, no âmbito do direito do trabalho no Brasil, o entendimento de que a relação entre trabalhador e empregador se trata de uma relação entre pessoas e não entre coisas.

De acordo com Costa e Almeida (2018), o Brasil nos últimos anos, foi marcado pelo retrocesso dos direitos sociais e trabalhistas e o aviltamento da condição da classe dos trabalhadores. E ainda mais, desde 2016 vem ocorrendo um aprofundamento nesse retrocesso através da Reforma Trabalhista.

3 LEI Nº 13.467/2017, A REFORMA TRABALHISTA

Desde o dia 14 de novembro do ano de 2017, entrou em vigor no Brasil a Lei nº 13.647 /2017 que ficou conhecida como a reforma trabalhista. A aprovação dessa lei altera, cria ou

revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT- Consolidação das Leis do trabalho (BRASIL, 2017). A Reforma Trabalhista trata da modificação das normas de trabalho regidas pela CLT.

Segundo o relator da proposta, deputado Rogério Marinho (PSDB- RN), o projeto segue um eixo principal, na intenção de modernizar as leis que regem o trabalho: Os acordos e negociações prevalecerão sobre a legislação vigente (MARCELLO, 2017).

Ou seja, a motivação por trás da aprovação da nova lei, consiste em estabelecer a livre negociação entre as categorias de empregados e empregadores, reduzindo de forma rigorosa a intervenção estatal, e a proteção do direito do trabalho ao empregado (SCALERCIO, 2018).

A aprovação da reforma trabalhista dividiu opiniões de pessoas em todos os âmbitos, jurídico, político, social e também econômico. Essas alterações já eram vistas como algo que mudaria de forma substancial a forma de funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, mesmo antes de sua aprovação (CARVALHO, 2017).

3.1 PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Como já exposto anteriormente, a reforma trabalhista trouxe consigo a alteração de mais de cem pontos da CLT, por se tratar de grande quantidade de alterações, criação e modificação de pontos da consolidação das leis do trabalho, serão abordados a seguir algumas das alterações de relevância para a classe trabalhadora analisando como estas podem ser danosas para esta categoria.

- **Acordado sobre o legislado - Artigo 611- A**

Um dos pontos principais da Reforma Trabalhista foi a inserção do Artigo 611- A na CLT. Abaixo segue o referido artigo na sua íntegra:

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

licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Observando-se o artigo em sua íntegra, é possível notar-se que a maioria dos seus itens tem como objetivo a flexibilização dos dispositivos sobre a jornada de trabalho (itens I, II, III, X e XI) e sobre a remuneração (itens V, IX, XIV e XV). Contudo, antes de debater sobre esses dois pontos especificando sua relação com outros artigos da reforma, torna-se necessário destacar alguns parágrafos do artigo em questão, que buscam garantir a intenção da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado, limitando o papel da Justiça do Trabalho no que diz respeito a análises dos acordos e convenções (CARVALHO, 2017).

No primeiro parágrafo do Artigo 611- A é estabelecido essencialmente que não cabe a JT (Justiça do Trabalho), dispor sobre o conteúdo dos acordos, ela deve apenas analisar sua conformidade aos elementos juridicamente formais. Percebe-se nesse ponto uma linha de raciocínio da atuação do Judiciário Trabalhista seguindo um princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (MARTINEZ, 2018).

Já no Artigo 611- B, são listados os aspectos que não podem ser negociados, basicamente os itens que constam na Constituição Federal (Como número de dias de férias, licença maternidade, normas de saúde e segurança do trabalho) (BRASIL, 1988).

É válido e importante salientar que o parágrafo único deste artigo procura evitar que a JT venha a anular cláusulas decorrentes de acordos coletivos que impliquem em, por exemplo, jornadas excessivas, levando em conta seus efeitos sobre a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador. Neste parágrafo único diz que, as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins dispostos neste artigo (BRASIL, 2017).

Deste dispositivo, um dos principais, segue-se adiante com algumas outras modificações.

- **Parcelamento de férias**

De acordo com o texto original da CLT (BRASIL, 1943), sem alterações pela reforma trabalhista, as férias poderiam ser divididas em até dois períodos contanto que um deles não podia ser menor que 10 dias.

Com a reforma trabalhista, as férias agora podem ser parceladas em até três períodos, havendo a concordância do empregado com o empregador, de acordo com o que foi considerado

anteriormente sobre a negociação coletiva, e um dos períodos não pode ser menor que 14 dias (BRASIL, 2017).

- **Contrato de Trabalho Intermitente**

A redação da CLT de 1943 não dispunha de leis referentes ao trabalho intermitente, aspecto que foi modificado com a reforma trabalhista, que passou a regular esse tipo de trabalho. Conforme o Artigo 443 em seu 3º parágrafo, será possível a contratação de trabalhadores sem carga horária fixa. No citado artigo, é feita a definição de trabalho intermitente como o contrato de trabalho onde a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, existindo alternâncias de períodos de prestação de serviço e de inatividade (BRASIL, 2017).

Nesse caso, o empregador deve convocar o empregado com até três dias de antecedência. O trabalhador pode recusar o trabalho, porém se aceitar e faltar sem motivo justo terá que pagar multa de metade do valor que receberia (ROCHA, 2017).

Com esse novo tipo de contrato de trabalho ficaram, porém, algumas questões vagas, pois não esclarecem como se daria o trabalho intermitente e sua determinação de horas, também não é excluído a possibilidade de que esse trabalho intermitente seja determinado a partir de poucos dias durante o mês ou ano, ou seja, não é claro qual o período mínimo de inatividade e da prestação dos serviços.

De acordo com Carvalho (2017) esse ponto traz uma lógica que trata a força de trabalho como sendo um bem qualquer, que deve ser remunerada simplesmente como um aluguel de serviços, sem levar em conta as necessidades da pessoa que irá realizar o trabalho durante o período em que este não esteja em serviço. Argumenta ainda que a aprovação da legalização desse tipo de contrato de trabalho atua como a legalização da precariedade do trabalho, visto que as pessoas que trabalham dessa maneira operam na informalidade, mas não fica claro qual o efetivo ganho de bem-estar social diante dessa legalização.

- **Acordo para demissão**

Anteriormente não havia regulação pela CLT para esse tipo de acordos. No caso de demissão por justa causa ou se o trabalhador se demitisse, ele não tinha direito a sacar o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), seguro-desemprego e não recebia a multa. Sendo demissão sem justa causa, podia receber multa de 40% sobre o depósito do FGTS podendo

sacar o fundo e tinha direito ao seguro-desemprego (ROCHA, 2017).

Com a Reforma e a criação do Artigo 484- A, passou a haver negociação e acordo para demissão. Prevaecem as leis anteriores, sendo estas acrescidas da possibilidade de acordo. Nesse caso, empregados e empregadores podem chegar a acordo para demissão, onde o trabalhador recebe multa de apenas 20% do FGTS, podendo movimentar até 80% do fundo e não terá direito a seguro-desemprego (BRASIL, 2017).

Nesse contexto, cabe citar também as novas regras de rescisão contratual individual. Com a Reforma Trabalhista, foram revogados os parágrafos 1º, 3º e 7º do Artigo 477, que implicam atualmente na extinção da necessidade de a homologação da rescisão para trabalhadores com mais de um ano ser no sindicato ou no Ministério do Trabalho, é extinta também a necessidade da presença de um representante do Ministério Público, juiz de paz ou defensor público durante o processo de homologação e ainda, no caso do trabalhador não poder pagar advogado, é extinto o acesso a assistência gratuita ao trabalhador durante a homologação.

Ou seja, com a revogação desses pontos, o que se tem atualmente é que a homologação poderá ser feita na empresa mesmo, onde o trabalhador contará com a presença de um advogado apenas se o puder pagar. Conforme Carvalho (2017) isso claramente irá dificultar que exista uma fiscalização do cumprimento do pagamento adequado das verbas rescisórias.

- **Ambientes insalubres para gestantes**

De acordo com o Art. 394- A da antiga CLT (BRASIL, 2017), é permitido o trabalho de gestantes em atividades insalubres em graus médio e mínimo, exceto por meio de apresentação de atestado de saúde. Porém, aqui cabe salientar que, o item XII do Artigo 611-A, permite a negociação do enquadramento da insalubridade, ou seja, é possível que gestantes trabalhem em condições de insalubridade que atualmente sejam consideradas de grau máximo, conforme explica Carvalho (2017). Esse é um dos exemplos nos quais percebe-se que, a junção de dois ou mais dispositivos das novas regras torna mais claros os danos para os trabalhadores, do que os analisando isoladamente.

Atualmente, porém, aguarda julgamento no STF (Supremo Tribunal Federal) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) 5.938, que trata da inconstitucionalidade da nova redação aprovada no artigo 394- A da CLT, que permite o trabalho insalubre para gestantes e lactantes (MORAES, 2019).

De acordo com o relator da Ação, o Ministro Alexandre de Moraes, a norma em questão vulneraria vários dispositivos constitucionais, sendo o principal deles, sobre proteção à

maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (arts. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I, todos da Constituição Federal) (BRASIL, 1988).³

- **Tele trabalho**

De acordo com Cardoso (2018) a OIT define tele trabalho como a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório ou centro de produção da organização, que permite uma separação física e que implique no uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. De forma resumida, o tele trabalho consiste em um trabalho realizado a distância através do manejo de tecnologias da informação e da comunicação.

Com a Reforma trabalhista, foi inserido no Art. 62 da CLT o inciso III que incluiu o regime de tele trabalho no rol daqueles que não são abrangidos pelo regime previsto na CLT, mais especificamente no CAPÍTULO II do TÍTULO II, que trata das Normas gerais de tutela do Trabalho e também da Duração do Trabalho. A lógica observada no art. 62 da CLT é que os sujeitos nela mencionados (empregados que realizam atividades externas, gerentes, diretores, chefes de departamento ou filial e agora inclusos os tele trabalhadores) por não estarem englobados pelo regime da duração do trabalho, não tem direito de demandar créditos ligados a jornada de trabalho, aos períodos de descanso, ao trabalho noturno e a organização por meio de quadro de horários (MARTINEZ, 2018).

Percebe-se aqui que foi usada pela CLT a justificativa para a inclusão do tele trabalho nas exceções trazidas pelo art. 62 pelo fato destes realizarem seu trabalho a distância, fora do lugar no qual o resultado do trabalho é esperado e também onde o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução e prestação dos serviços.

- **Demissões em massa**

A criação do art. 477- A, trata das dispensas imotivadas individuais, dispensas plúrimas ou coletivas como não sendo necessárias para sua efetivação a autorização prévia pela entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

Cabe antes aqui destacar que existe uma diferença entre esses três tipos de dispensa, onde a despedida individual, como o próprio nome já diz, é aquela dirigida por um empregador

³ Na quarta-feira dia 29/05/2019 foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que gestantes e lactantes não podem exercer atividades consideradas insalubres, confirmando assim a aprovação da Ação Direta de Inconstitucionalidade, sendo esse o primeiro item da Reforma a ser derrubado. (ESTADÃO CONTEÚDO, 2019)

específico contra um único empregado considerado. Já a despedida coletiva, caracteriza-se pela operação de demissão simultânea, por um motivo único, contra um grupo de trabalhadores sem a intenção de substituição destes dispensados (MARTINEZ, 2018).

Porém, mesmo diante dessa diferença o legislador quis equiparar as situações como equivalentes, como é expresso no próprio texto: Art. 477-A “As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins”. Associado a esse ponto temos o art. 507- B que em resumo trata do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas como sendo facultativo a empregados e empregadores, perante a entidade sindical (BRASIL, 2017).

O que se percebe com a associação desses dois dispositivos é que, a total discricionariedade sobre demissões coletivas permitidas pelo Artigo 477-A, em conjunto com a possibilidade da inexistência de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conforme Carvalho (2017) traz a preocupação de que isso pode estimular empregadores a não cumprir a legislação, ou o acordo, e futuramente pressionarem sindicatos a forçar trabalhadores a abrir mão de seus direitos em troca do seu posto de trabalho.

- **Flexibilização da jornada de trabalho**

Neste tópico, serão abordados algumas das alterações ocorridas na CLT que mostram as tentativas de flexibilização da jornada de trabalho.

No Art. 611- A (BRASIL, 2017), já citado em sua íntegra anteriormente, permite que os acordos que flexibilizam a jornada de trabalho sejam negociados. Em seu item II trata do banco de horas e nele percebe-se que não há um dispositivo que limite a negociação do prazo para compensação das horas extras. O mesmo artigo permite ainda, a redução do intervalo em jornadas de mais de seis horas de uma para meia hora.

O Artigo 59- A legaliza a jornada 12- 36, que é aquela caracterizada por doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de descanso e repouso, para qualquer trabalhador, não sendo mais necessário uma autorização prévia do Ministério do trabalho (MTb) para as atividades que sejam insalubres. (CARVALHO, 2017).

Antes da Reforma, existia na CLT o Artigo 384 que determinava a necessidade de no mínimo quinze minutos de intervalo entre a jornada normal e as horas extras, contudo com a reforma esse artigo foi revogado, sendo assim as mulheres, únicas que gozavam de tal direito por ser do sexo feminino, terminarão seu expediente normal de trabalho e já iniciarão a jornada de horas extras sem direito a descanso algum (MARTINEZ, 2018).

Conforme o segundo parágrafo do Artigo 4, por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal (BRASIL, 2017). Ou seja, quando o trabalhador decidir, por vontade própria, se proteger no ambiente onde trabalha, devido a insegurança nas vias públicas ou por más condições climáticas, ou ainda quando permanecer nas dependências da empresa para realização de atividades particulares, esse tempo não será entendido como a disposição do empregador. Ainda nesse sentido, o Artigo 58 passa a desconsiderar como tempo de jornada de trabalho o deslocamento para o trabalho quando este é fornecido pelo empregador.

Fazendo- se uma ligação desses dois últimos pontos abordados, pode- se apontar algumas das implicações que estas poderão trazer para o trabalhador quanto aos seus direitos previdenciários como será abordado mais a frente.

- **Trabalho Autônomo**

De acordo com Martinez (2018) o trabalhador autônomo é aquele onde o trabalhador (o prestador de serviços) é o responsável pela determinação do tempo e do modo de executar o serviço que lhe foi contratado. Tendo este sua atividade reconhecida por lei e atua como empresário de si mesmo, existe então a figura do trabalhador autônomo, profissional liberal.

A Reforma Trabalhista trouxe consigo a criação do Artigo 442- B que trata da contratação de autônomos. Por meio desse dispositivo se admitiu a contratação do autônomo, cumpridas por estes todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, com a expressa previsão de que estaria afastada a qualidade de empregado prevista no Artigo 3 da CLT (MARTINEZ, 2018).

Esse referido artigo 3 da CLT diz que: considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943). Diante do novo dispositivo inserido na CLT, excluiu-se a possibilidade de classificação desse trabalhador como sendo empregados.

- **Flexibilização da Remuneração**

No Artigo 611- A, no seu item V, é permitido que sejam amplamente negociados planos de cargos e salários, enquadramento de funções comissionadas, remuneração por produtividade e desempenho, prêmios de incentivo e participações nos lucros ou resultados, conhecidos como PLRs. Porém, existem dispositivos que na reforma trabalhista que buscam flexibilizar a

remuneração para além de se prevalecer negociado sobre o legislado, como afirma Carvalho (2017).

Conforme a alteração ocorrida no primeiro parágrafo do Artigo 457, abonos pagos pelo empregador e diárias de viagens deixam de integrar o salário e, assim sobre esses valores deixam de incidir encargos trabalhistas, incluindo o INSS, conforme o segundo parágrafo que foi criado no referido artigo. Antes da Reforma, o Artigo 457 em seu primeiro parágrafo dizia que: Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador (BRASIL, 2017).

Além da alteração do primeiro parágrafo do Artigo 457, ainda foi acrescentado o segundo parágrafo, onde é especificado com bastante clareza o que não mais se constitui como salário: Importâncias ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo como auxílio alimentação (a não ser que seja pago em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos. E deixa claro que sobre estes não incidem qualquer encargo trabalhista (BRASIL, 2017).

Ainda quanto a flexibilização da remuneração, temos a alteração ocorrida no Artigo 461. Na CLT original, este tratava da equiparação salarial entre mesmas funções, na busca por evitar discriminações no ambiente de trabalho, em uma mesma localidade. Com a Reforma, este Artigo foi alterado, sendo necessário apenas que a equiparação salarial entre mesmas funções, se dê apenas no mesmo estabelecimento, acrescentando-se ainda que acordos coletivos prevalecem sobre este princípio (BRASIL, 2017).

De acordo com o Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002), considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária. Entende-se então que, a equiparação salarial para quem realiza as mesmas funções, ocorrerá somente no mesmo estabelecimento, mesmo que esse seja parte de uma rede de estabelecimentos de uma mesma empresa, por exemplo. Conforme Martinez, 2018 a restringiu o alcance da equiparação salarial.

- **Representação dos trabalhadores na firma e a descentralização das negociações**

A aprovação da Lei de nº 13.467 de 13 de julho de 2017 trouxe a criação do Artigo 510 que regulamenta o disposto no Artigo 11 da Constituição da República no que diz respeito ao direito dado aos empregados de empresas com mais de 200 empregados de eleger um representante destes, com o objetivo exclusivo de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (MARTINEZ, 2018).

Em uma leitura ao referido artigo criado pela Reforma, percebe-se, porém, que este é pouco efetivo em garantir que a comissão eleita não esteja sujeita a pressões dos empregadores e não garante mínimas condições para que a comissão eleita possa cumprir de maneira eficiente suas atribuições. Além disso, no Artigo 620, com a Reforma Trabalhista, ficou determinado que condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva, ou seja, foi invertido a ordem que existia anteriormente a Reforma, onde prevalecia a convenção na qual ela for mais favorável ao trabalhador (CARVALHO, 2017).

Essa mudança, ainda conforme Carvalho, 2017 é muito representativa da teoria de contradição da Reforma Trabalhista, pois ao mesmo tempo em que procura ampliar o papel da negociação sobre o legislado, ela busca garantir que a negociação se dê da forma mais descentralizada possível, em condições onde o poder de barganha dos trabalhadores é levado a ser reduzido.

4 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A Constituição de 1988 instituiu o Artigo 194, que concebeu a seguridade social. De acordo com o referido artigo, a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, sendo estes, destinados a assegurar os direitos relacionados tanto a saúde, a previdência e também a assistência social (BRASIL, 1988).

A previdência social é uma das principais medidas de proteção social, concretizada na técnica protetiva, que, por meio de contribuição prévia, busca amparar seus beneficiários (segurados e dependentes) diante de eventualidades sociais a que estão sujeitos, como por exemplo doença, invalidez, morte e idade avançada (BRAGANÇA, 2012). Conforme dito, a previdência social é uma das mais importantes medidas de proteção social no Brasil, é por meio dela que a maioria dos trabalhadores tem seus direitos resguardados diante de acidentes no trabalho e idade avançada, por exemplo.

Porém, as alterações mostradas anteriormente, efetivadas mediante a aprovação da Lei Nº 13.467, trazem sobre a classe trabalhista impactos previsíveis, sendo que um deles são os reflexos sobre a Legislação Previdenciária. A seguir serão mostrados alguns exemplos como a reforma trabalhista influencia a previdência social.

4.1 JORNADA DE TRABALHO

De início, um desses pontos é a modificação quanto a jornada de trabalho abordada no Artigo 4 da nova CLT, na qual determina que não é considerado como jornada de trabalho o período em que o trabalhador, por vontade própria e motivos pessoais, decida permanecer no ambiente de trabalho, período esse que não é considerado a disposição do empregador. Tendo isso em mente, caso ocorra um acidente com o trabalhador estando ele descansando, se alimentando, ou fazendo higiene pessoal, este não será caracterizado como acidente de trabalho, pois não estaria a disposição do empregador, não se caracterizando pois, como jornada de trabalho.

Este tem um impacto no direito previdenciário e o mesmo não terá estabilidade por um ano (provisória), após o termino do benefício do auxílio-doença acidentário, e corre o risco de ser demitido no mesmo dia em que retornar ao trabalho, pois conforme o artigo 11, da lei 8213/91, o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (COSTA E ALMEIDA, 2018).

E ainda nesse contexto, outro impacto que o trabalhador sofrerá com respeito a previdência é quanto ao FGTS. Se não houver a caracterização do acidente de trabalho, o tempo em que o trabalhador estiver licenciado, percebendo auxílio-doença, não será realizado o depósito em sua conta de FGTS, conforme o Artigo 15 da Lei Nº 8.036, de 11 de maio 1990 (BRASIL, 1990).

4.2 TRABALHO AUTÔNOMO

Outro fator ligado aos reflexos na previdência é o trabalho autônomo, que com a criação do Artigo 442- B teve sua condição como empregado excluída. Dessa forma o trabalhador autônomo é o responsável por realizar o recolhimento previdenciário, de acordo com a Lei 8.212/1991, a qual esclarece em seu art. 21 que o valor da contribuição do assegurado individual e facultativo será de vinte por cento (20%) sobre o respectivo salário-de-contribuição. Sendo que, para trabalhadores formais, a alíquota é de 8%, 9% ou 11 % a depender do valor do salário percebido. (BRASIL, 1991).

O trabalhador autônomo poderá contribuir com uma alíquota menor que 20% sobre o seu salário declarado, apenas se esse não quiser gozar de uma aposentadoria por tempo de contribuição e estiver disposto a aceitar o benefício de aposentadoria por idade, que atualmente

é de 60 anos para as mulheres e de 65anos para os homens (COSTA e ALMEIDA, 2018).

Esses são alguns exemplos que nos mostram os impactos diretos sobre a previdência que a Reforma Trabalhista traz para os trabalhadores, isso atualmente, visto que já existe uma proposta de reforma também para a previdência.

4.3 PROPOSTA DE REFORMA DA PREVIDÊNCIA

No dia 20 de fevereiro de 2019, o atual Presidente da República, Jair Bolsonaro, entregou ao congresso a proposta do governo para a reforma da Previdência. Essa proposta é vista como necessária para retomada da economia nacional, conforme informado pelo Ministro da Economia, Paulo Guedes (BRASIL, 2019). Porém, especialistas fazem críticas a essa possível reforma que ainda precisará passar por aprovação pelo Congresso Nacional para que possa começar a valer em definitivo (TEMÓTEO e KAORU, 2019).

A proposta de Reforma da Previdência, conforme ainda Temóteo e Kaoru, traz diversas alterações que podem, mais uma vez, implicar de forma negativa a classe dos trabalhadores. Algumas dessas principais alterações são:

- Idade mínima para aposentadoria de 62 anos para as mulheres e 65 anos para os homens, além de 20 anos de contribuição.
- 23,4 milhões de trabalhadores devem perder o direito ao benefício do PIS.
- Diminuição do salário dos trabalhadores, em decorrência da incidência de que as alíquotas de contribuição do INSS passarão a incidir sobre os rendimentos do trabalho "de qualquer natureza", não só no salário-base.
- Impactos no comércio devido à pouca quantidade de dinheiro em posse dos trabalhadores.
- Aumento da idade para aposentadoria de professores. Mulheres precisarão de 60 anos de idade, não mais de 55, com mais 30 anos de contribuição e homens permanecem com a idade de 60 anos e 30 anos de contribuição.

Esta fica como sugestão para futuras pesquisas mais aprofundadas, visto que no presente estudo busca-se apenas uma análise superficial da Reforma Previdenciária como mais uma medida que busca a diminuição dos direitos trabalhistas conseguidos pela classe até os dias de hoje.

5 MÉTODO

O presente trabalho consiste em uma pesquisa de natureza básica a qual foi realizada inicialmente, mediante pesquisa bibliográfica que, segundo Marconi e Lakatos (2015), é aquela realizada com base em material já publicado, sendo esta utilizada como fonte de dados sobre os temas abordados, esses em sua maioria, materiais localizados em meio eletrônicos, visto que ainda existem poucos livros impressos a respeito do tema abordado, pois este é um tema recente. Desta forma foram utilizados artigos, revistas on-line e periódicos para a construção da fundamentação teórica.

Caracteriza-se como pesquisa exploratória que, segundo Gil (2010) tem como propósito oferecer uma maior familiaridade com o tema com objetivos de torna-lo mais explícito, sendo utilizado para este propósito o levantamento bibliográfico de livros físicos e em meio eletrônico tornando possível a aquisição de maior conhecimento a respeito e, desta forma, tornando claro as implicações trazidas pela reforma trabalhista para a classe de trabalhadores do país de uma forma geral. Utilizou-se também de pesquisa descritiva, que ainda segundo Gil (2010) é o tipo de pesquisa que tem como objetivo descrever as características de determinado assunto e também pesquisas que tem como objetivo levantar opiniões. No estudo em questão foi utilizado esse tipo de pesquisa para descrever o histórico do Direito do Trabalho no Brasil e as características principais da Reforma trabalhista, analisando ainda, a opinião dos trabalhadores sobre esse tema.

Foi utilizado como método de abordagem uma pesquisa de opinião, tipo de pesquisa que é caracterizado por um levantamento estatístico com uma amostra específica da opinião pública (INSTITUTO PHD, 2015). Indica a opinião da população estudada sobre o conhecimento que esta possui sobre as novas leis trabalhistas e sua aplicação na prática. A pesquisa de opinião foi realizada por meio de questionário eletrônico do Google Forms, composto por perguntas de caráter sócio- demográfico e perguntas fechadas sobre os pontos mais importantes da reforma trabalhista que foram abordados na pesquisa e que requer uma análise do nível de conhecimento da população questionada, sendo esta da cidade de Juazeiro do Norte- Ce.

Os formulários foram enviados através de redes sociais, como E-mail, WhatsApp e Facebook. Os critérios utilizados para a escolha da população de amostra da pesquisa se deu por conveniência, visto que busca analisar o conhecimento da população como um todo sobre

o nível de conhecimento acerca da reforma trabalhista, alcançando uma amostra de 114 participantes.

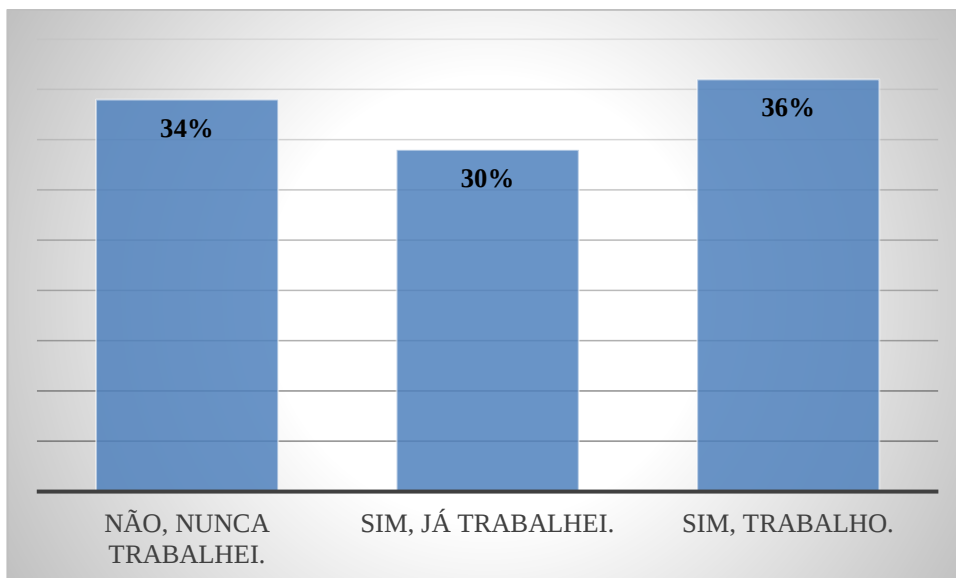
Após a aplicação do questionário, este foi analisado por meio de planilhas do Excel 2013 e também por meio de folhas de cálculos do Google Docs., sendo por meio destes criados gráficos que expressam as porcentagens de cada resposta sobre os questionamentos feitos. A análise dos dados gráficos se deu de forma descritiva.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante do cenário apresentado acima, frente as novas leis trabalhistas que já estão em vigor no Brasil desde o dia 14 de novembro do ano de 2017, foi proposto a elaboração de uma pesquisa de opinião que teve como objetivo analisar o nível de conhecimento das pessoas quanto as novas regras da Reforma Trabalhista. Esta se mostra de tamanha importância para que possa ser analisado qual o nível de informação que a população tem sobre as leis que regem atualmente suas jornadas de trabalho. A seguir será apresentado a pesquisa elaborada que foi composta por quinze itens, onde foram questionados aspectos sócio- demográficos e perguntas específicas sobre as novas regras da Reforma Trabalhista.

A pesquisa foi desenvolvida com pessoas, em sua maioria de sexo feminino, sendo esta classe representada por um percentual de 54,39% e homens correspondendo a 45,61%. As respostas a pesquisa foram registradas por pessoas com faixa etária, em sua maioria, entre 18 e 25 anos que corresponderam a 56 %, seguindo por pessoas de 26 a 35 com um total de 28%, e a menor quantidade de respostas deu-se por pessoas acima de 50 anos, correspondendo apenas a 1% da pesquisa.

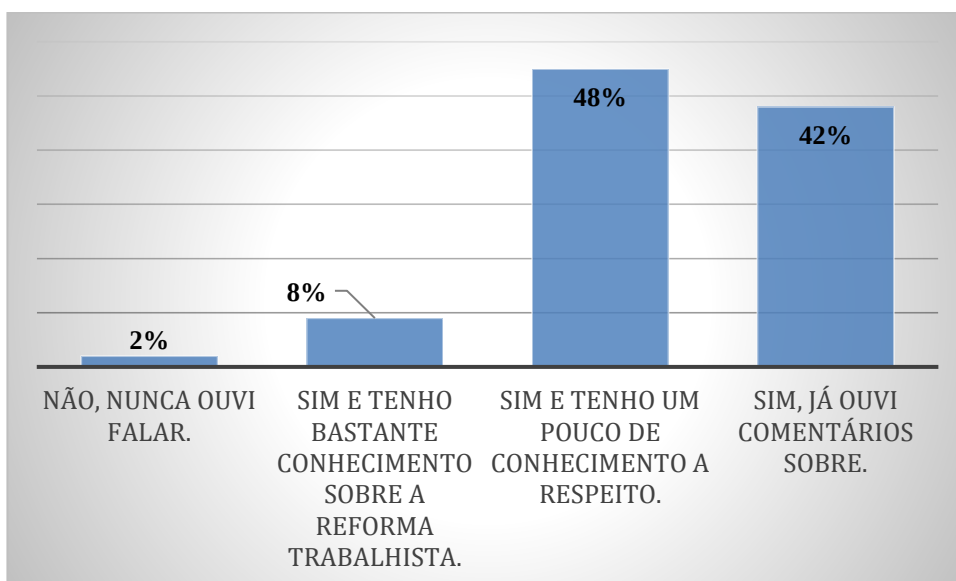
Gráfico 1- Trabalha ou já trabalhou com carteira assinada.



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Em busca de avaliar a quantidade de pessoas que trabalham formalmente, foi solicitado que os participantes informassem se trabalham atualmente com carteira assinada ou não. Foi percebido que a maioria, sendo estes 36%, trabalham atualmente com carteira assinada, fato este animador para a sociedade de uma forma geral, porém a quantidade de pessoas que nunca trabalharam com carteira assinada também se mostrou elevado, correspondendo a 34%. E ainda as pessoas que já trabalharam com carteira assinada, mas que não estão formalmente contratados atualmente, correspondem a 30% dos participantes.

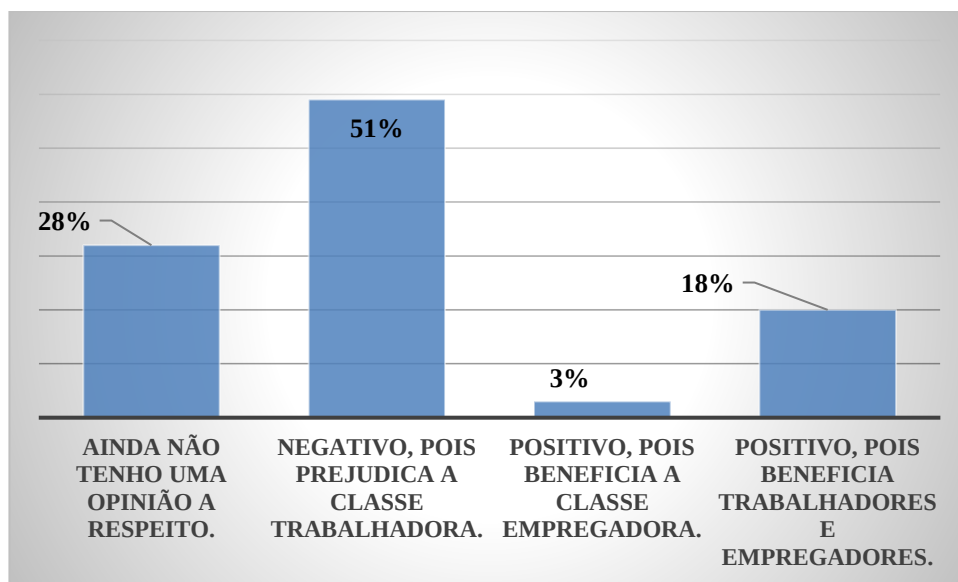
Gráfico 2- Contato com informações sobre a Reforma Trabalhista



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Um dado importante também nos aspectos analisados, foi a informação quanto ao nível de contato com a Reforma Trabalhista vivido pelos participantes. Nesse quesito percebeu-se que 48% das pessoas já tiveram contato com informações a respeito da reforma e também declaram ter um pouco de conhecimento sobre ela. Em sequência, foram identificados um percentual de 42%, referente a pessoas que somente ouviram comentários sobre o tema. Quanto a um conhecimento amplo sobre as novas regras, o percentual de pessoas nessa classe foi de apenas 8%, e finalmente 2% que nunca tiveram contato algum com informações sobre a reforma, mesmo após um ano de sua aprovação.

Gráfico 3- Percebe a Reforma Trabalhista como um ponto positivo ou negativo para a sociedade?

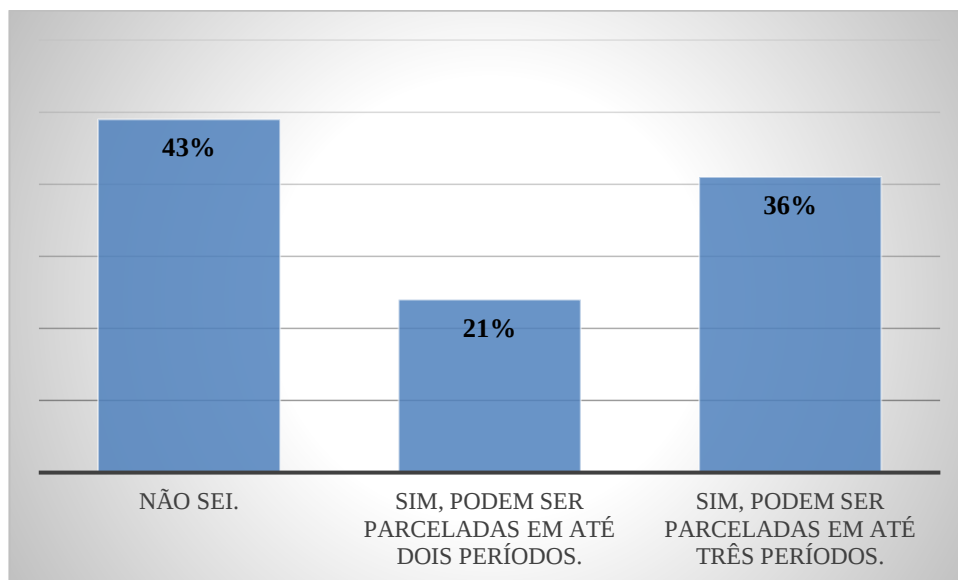


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Conforme dito por Carvalho (2017), a aprovação da reforma trabalhista dividiu opiniões de pessoas em todos os âmbitos, jurídico, político, social e também econômico. Dessa forma, de acordo com o gráfico acima é possível verificar que realmente existem opiniões diversas quanto a Reforma e seus aspectos como positivos ou não, prevalecendo, porém, a opinião de que esta é um ponto negativo para a sociedade, pois prejudica a classe trabalhadora, conforme o total de 51% das pessoas que informaram concordar com este ponto. Esse percentual nos mostra uma opinião que está de acordo com o que foi dito por Costa e Almeida (2018), ao afirmar que o Brasil nos últimos anos, foi marcado pelo retrocesso dos direitos sociais e trabalhistas e o aviltamento da condição da classe dos trabalhadores. E ainda mais, desde 2016 vem ocorrendo um aprofundamento nesse retrocesso através da Reforma Trabalhista. É interessante notar que, uma porcentagem significativa, de 28%, não tem uma opinião formada

quanto a isso, e ainda os que concordam que a Reforma é benéfica, totalizou 18% dos entrevistados.

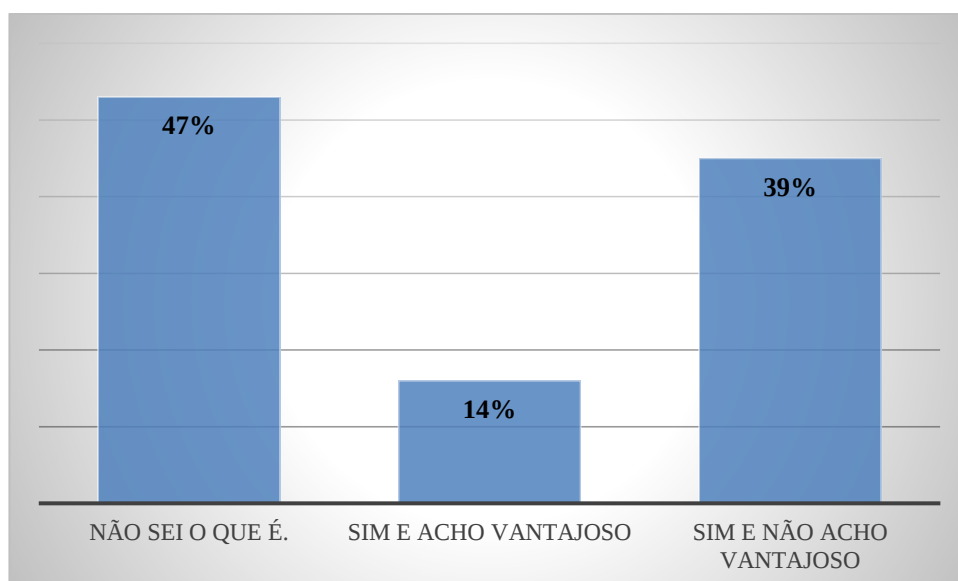
Gráfico 4- Você tem conhecimento sobre as novas formas de parcelamento de férias de empregados?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Quanto ao conhecimento que possuem sobre as novas regras de parcelamento de férias, que conforme analisado na presente pesquisa, podem ser parceladas em até três períodos e um deles não pode ser menor que 14 dias (BRASIL, 2017), viu-se que apenas 36% das pessoas tem conhecimento desse aspecto da Reforma. Outros 3% informam não saber e ainda 21% tem um conhecimento errôneo, ao informar que podem ser parcelados em somente até dois períodos.

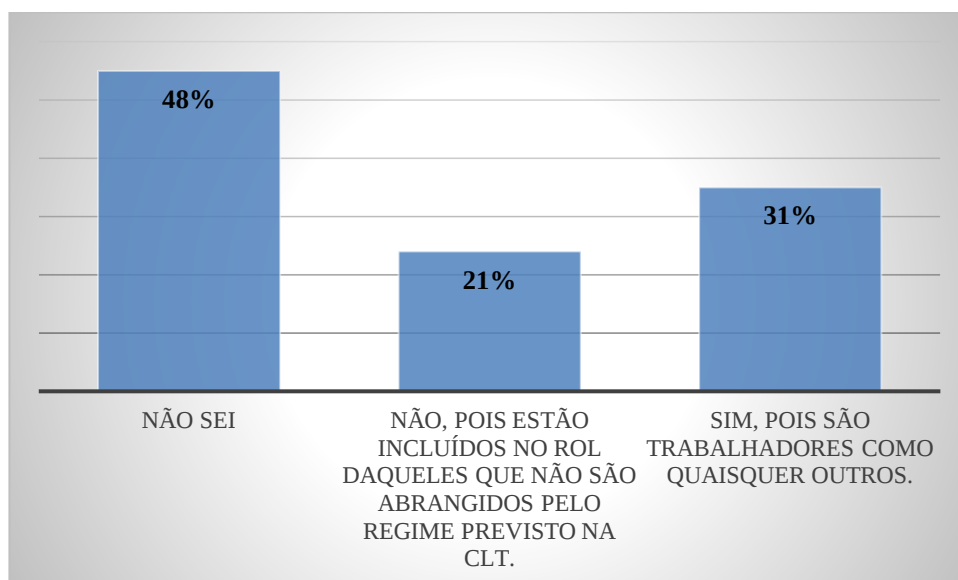
Gráfico 5 – Conhecimento sobre o contrato de trabalho intermitente.



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Também foram feitos questionamentos a respeito de dois tipos de contrato de trabalho que atualmente são regulados pela CLT após Reforma Trabalhista, que são o trabalho intermitente, onde buscou-se avaliar se as pessoas tem conhecimentos sobre essa novas modalidade de contrato. Quanto ao trabalho intermitente notou-se que a maioria, 47%, das pessoas ainda não tem conhecimento do que é esse tipo de trabalho e como este funciona. E o percentual que conhece, sendo de 39%, acha que é uma modalidade não vantajosa para os trabalhadores, informação essa que está de acordo com o que Carvalho (2017) nos diz, quando argumenta que a aprovação da legalização desse tipo de contrato de trabalho atua como a legalização da precariedade do trabalho, não sendo vantajoso para o trabalhador. E apenas 14% conhece essa forma de contrato de trabalho e o considera vantajoso para a classe trabalhadora.

Gráfico 6– Conhecimento sobre o tele trabalho.

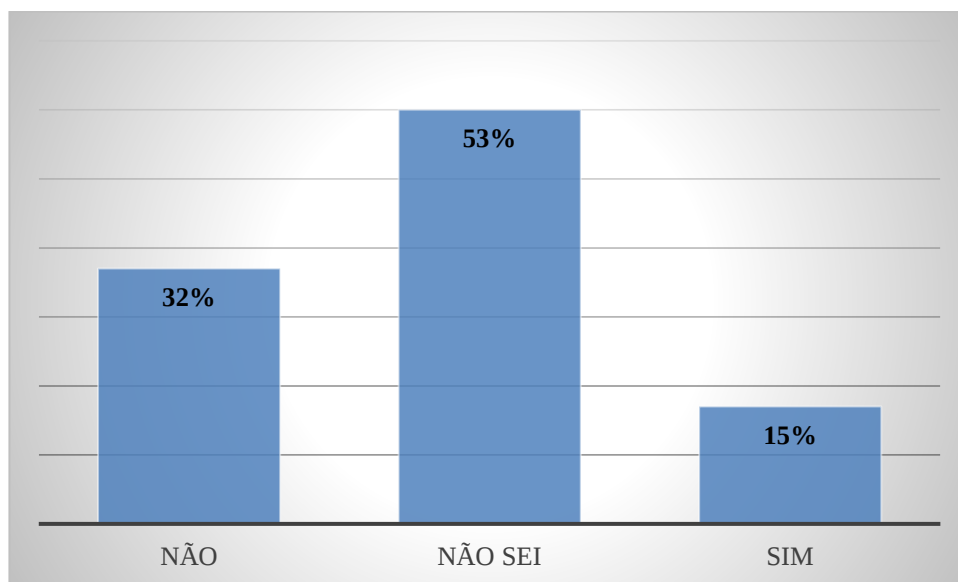


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Quanto ao tele trabalho, buscou-se verificar se os participantes têm conhecimento se nessa modalidade de contrato o trabalhador tem direitos da mesma maneira que as demais formas de contrato, como direitos quanto a jornada de trabalho, aos períodos de descanso, ao trabalho noturno e a organização por meio de quadro de horários. E aqui foi perceptível, mais uma vez o pouco conhecimento dos participantes, pois 48 % informa não ter conhecimento sobre tais informações e 21% informa que estes tem os direitos citados acima pois são considerados trabalhadores como quaisquer outros, informação divergente das novas regras aprovadas pela Reforma, que nos diz que por não estarem englobados pelo regime da duração do trabalho, não tem direito de demandar créditos ligados a jornada de trabalho, aos períodos de descanso, ao trabalho noturno e a organização por meio de quadro de horários (MARTINEZ,

2018).

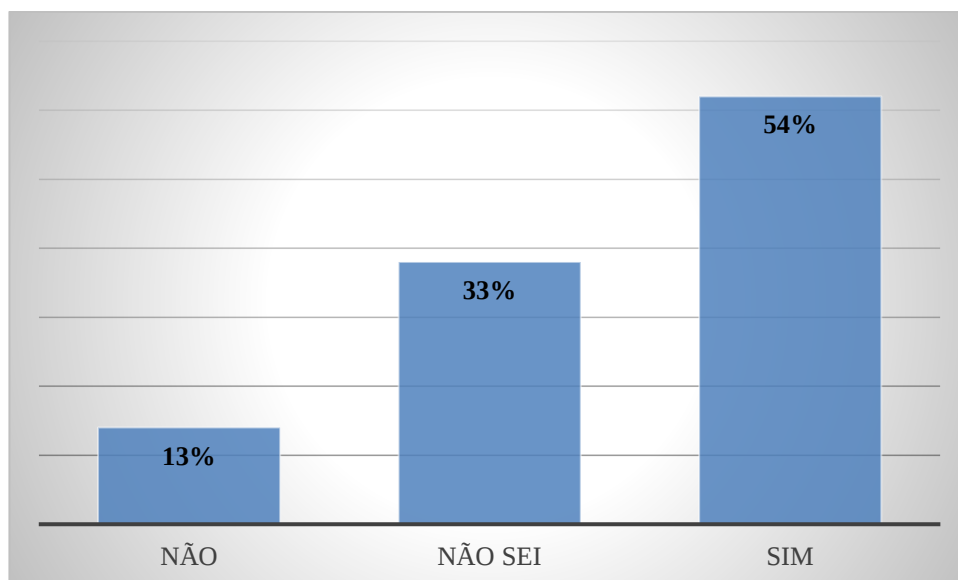
Gráfico 7- Os acordos para demissão em massa podem ser efetivados sem a autorização prévia da entidade sindical?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Um outro aspecto de relevância que foi modificado com as novas regras do trabalho foi a questão dos acordos para demissão em massa. Com a nova CLT, a criação do art. 477- A, trata das dispensas coletivas como não sendo necessárias para sua efetivação a autorização prévia pela entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo. Notou-se que 53% das pessoas não sabem da forma como se dá esse tipo de negociação e apenas 15% respondeu de maneira correta, informando que sim, podem ser feitos acordos para demissão em massa sem autorização prévia dos sindicatos. Ou seja, um fator de tamanha magnitude que pode interferir de maneira extremamente significativa na vida de trabalhadores ainda não é de conhecimento deles.

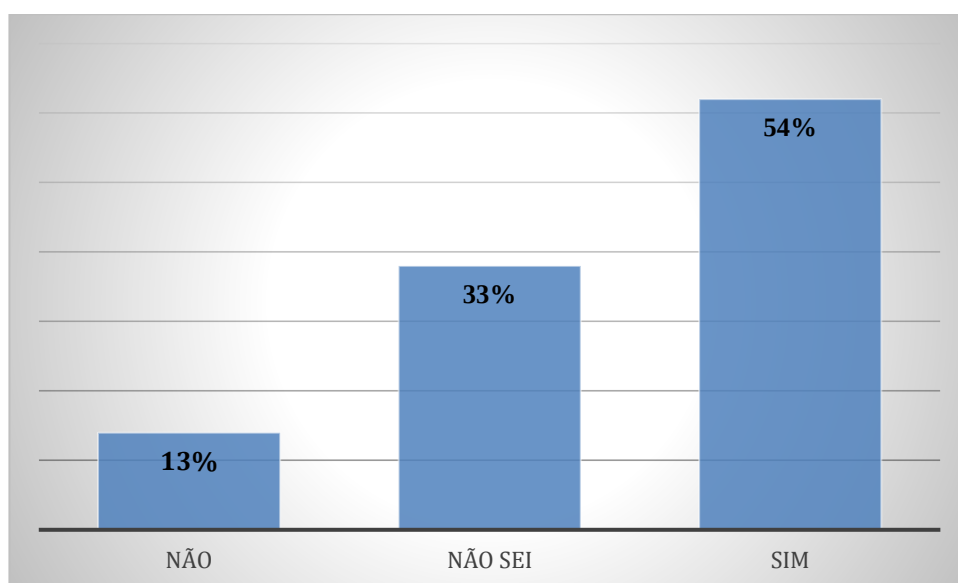
Gráfico 8- Na efetivação de acordo para demissão feito entre o empregado e o empregador, o trabalhador tem direito a seguro-desemprego?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Ainda nessa linha de raciocínio, alterou-se também as normas quanto ao seguro desemprego diante de acordo para demissão feito entre o empregado e o empregador, que nesses casos o trabalhador não tem direito de recebê-lo. Nesse aspecto, apenas 13% das pessoas responderam de maneira assertiva e outros 33% não sabem. Total de 54% das pessoas erraram informando que os trabalhadores têm direito. É alarmante o pouco conhecimento que ainda existe por parte da população a respeito de assuntos que influenciam suas vidas diretamente como trabalhadores.

Gráfico 9– Jornada 12- 36 é legalizada?

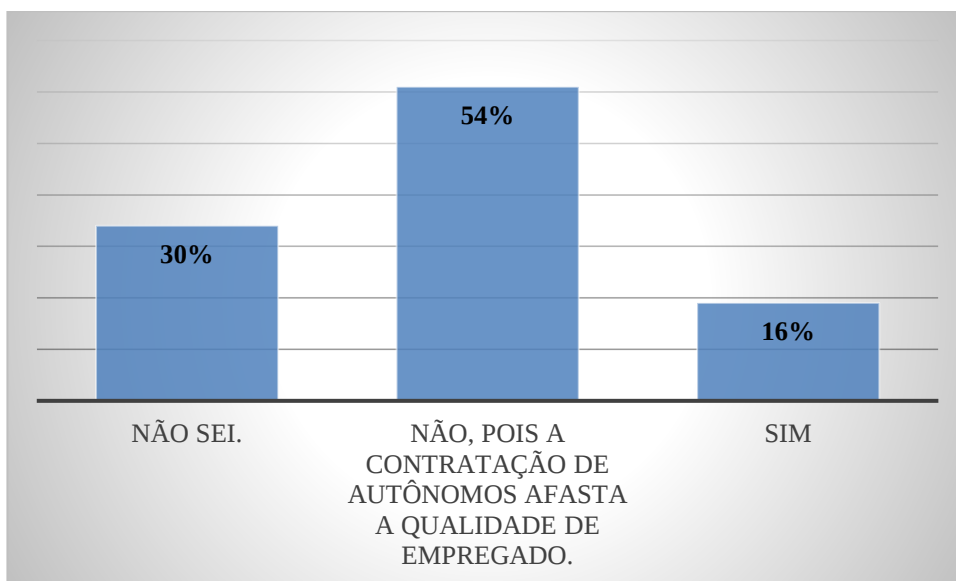


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Conforme o novo texto da CLT, passa a existir legalmente a jornada 12- 36 para qualquer trabalhador, não sendo mais necessário uma autorização prévia do Ministério do

trabalho (MTb) para as atividades que sejam insalubres. (CARVALHO, 2017). Essa informação é de conhecimento da maioria dos participantes da pesquisa, apenas 13% informaram respostas não de acordo com a nova lei, porém 33% informa não ter conhecimento a respeito.

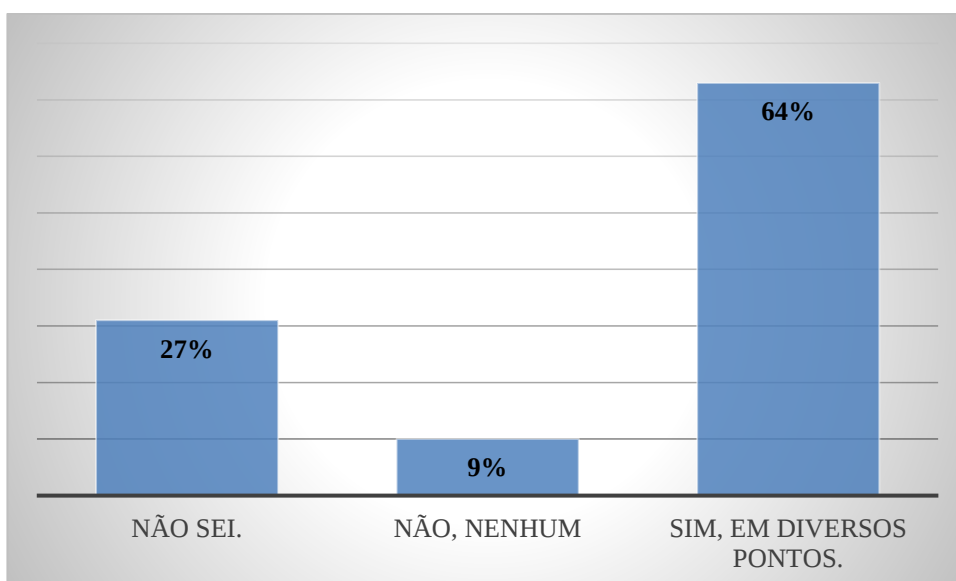
Gráfico 10- Trabalhadores autônomos tem vínculo empregatício com a empresa que os contrata?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

A maioria das pessoas, total de 54%, entende que não, que estes não têm vínculo empregatício com a empresa que os contrata, informação essa que condiz com as novas regras da CLT. Apenas 16% responderam de maneira incorreta, porém um percentual importante, que correspondeu a 30%, não tem conhecimento dessa nova lei.

Gráfico 11- Reforma Trabalhista tem impactos na Legislação previdenciária?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Conforme analisado na presente pesquisa, diversos pontos da Reforma Trabalhista têm impactos diretos na previdência. E na pesquisa foi possível analisar que a maioria das pessoas, sendo estes 64%, entendem essa questão, ou seja, tem o conhecimento de que a reforma impacta a previdência. Porém, ainda 27% das pessoas não tem conhecimento sobre essas questões, um percentual ainda importante de pessoas desinformadas quanto a um ponto que tem grande impacto nas suas vidas como classe trabalhadora.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil teve uma longa jornada na busca por conquistas de direitos aos trabalhadores, iniciando-se com Revolução Industrial, final do século XVIII, e desde então os brasileiros buscam por melhorias na sua vida como trabalhadores, sendo amparado por leis que visam protegê-lo na sua condição de hipossuficiente na relação entre empregados e empregadores. Porém essa busca por melhores condições de trabalho sempre foi ameaçada durante a história e também vem sendo alvo de ataques, um deles é que ficou conhecido como Reforma Trabalhista, que efetivou-se por meio da aprovação da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que modificou diversos dispositivos da CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, tendo em sua redação diversos pontos que afetam a classe trabalhadora de maneira prejudicial.

Conforme a definição do Direito do Trabalho, este tem como objetivo proteger o trabalhador, existe então uma contradição desse objetivo do Direito do Trabalho com a motivação proposta pela Reforma Trabalhista.

Conforme exposto no presente estudo, são diversos os pontos em que a Reforma Trabalhista ataca o direito do trabalhador, muitas vezes não levando em conta sua condição de menos favorecido na relação de trabalho. Simplesmente foi aprovada a lei que interfere de maneira expressa nas novas regras de contratos de trabalho, sendo que na maioria dos casos os trabalhadores não têm conhecimento das leis que regulam seus trabalhos atualmente. Foi exatamente esse aspecto que a pesquisa de opinião aplicada deixou claro. Grande parte das pessoas ainda tem pouco conhecimento sobre essas novas regras, não estando informadas de aspectos que interferem de maneira substancial suas vidas no trabalho. Foi possível verificar-se que o conhecimento ainda é pequeno, as pessoas ainda têm deficiência em conhecimento sobre as regras que atualmente regem suas jornadas de trabalho. E ainda mais, temos em andamento no país a análise de uma nova reforma, a Reforma da Previdência, que trará consigo

ainda menos direitos para a classe trabalhadora, e este é um aspecto que pode ser abordado mais profundamente em futuras pesquisas.

É de grande importância que trabalhadores tenham conhecimento sobre as regras que os regulam em seus trabalhos, para que estes saibam quais direitos ainda possuem e quando devem exigí-los. Não somente para trabalhadores, mas também para gestores é de grande importância que tenham conhecimento das novas regras, pois estas influenciam suas rotinas gerenciais no trato com os trabalhadores. Ainda no que diz respeito as novas formas de contrato que passaram a ser reguladas pela nova CLT, sendo necessário conhece-los. Percebe-se então que o nível de conhecimento das pessoas ainda é muito baixo, sendo que este é um aspecto de grande relevância para a sociedade, pois é de interesse direto da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

BRAGANÇA, Kerrly Huback. **Manual de Direito Previdenciário**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. 636 p.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 mar. 2018.

BRASIL, Governo do. **Nova Previdência**. 2019. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/novaprevidencia>>. Acesso em: 04 maio 2019.

BRASIL. (1 de maio de 1943). Decreto- lei n 5,452, 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

BRASIL. (13 de julho de 2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

BRASIL. (10 de jan de 2002). Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10659037/artigo-1142-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>>. Acesso em: 01 abr. 2019.

BRASIL. (11 de maio de 1990). Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036compilada.htm>. Acesso em: 01 abr. 2019.

BRASIL. (24 de Julho de 1991). Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 01 abr. 2019.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Bahia: Juspodivm, 2014. 1165 p.

CARDOSO, Bruno. **O que é tele trabalho**: quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?. 2018. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>>. Acesso em: 28

abr. 2019.

CARRION, Valentin; CARRION, Eduardo. **CLT: Comentários a Consolidação das Leis Trabalhistas**. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 1822 p.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017. Disponível em:

<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2019.

COSTA, Ana Cristina Pereira da; ALMEIDA, Maria Goretti de. **A Reforma Trabalhista e seus desdobramentos para a classe trabalhadora**. 2018. Disponível em:

<<https://drive.google.com/drive/u/1/my-drive>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

ESTADÃO CONTEÚDO (Brasil). Revista Exame. **STF muda regras e impede grávidas de trabalhar com insalubridade**. 2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/stf-muda-regras-e-impede-gravidas-de-trabalhar-com-insalubridade/>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184 p.

INSTITUTO PHD. **Pesquisa de Opinião: O que é? Como funciona?** 2015. Disponível em: <<https://www.institutophd.com.br/pesquisa-de-opinio-o-que-e-como-funciona/>>. Acesso em: 05 maio 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista- Entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 310 p. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/cfi/312!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 27 abr. 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 417 p.

MARCELLO, Maria Carolina. **Texto-base da reforma trabalhista é aprovado por 296 a 177 votos**. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/texto-base-da-reforma-trabalhista-e-aprovado-por-296-a-177-votos/>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 5.938 Distrito Federal**. 2019. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340043987&ext=.pdf>>. Acesso em: 03 maio 2019.

ROCHA, Rafael. **Reforma Trabalhista: Um guia completo das mudanças nos direitos trabalhistas**. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59115/reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

SCALERCIO, Marcos. **Análise crítica da Reforma Trabalhista: Lei 13.467 de 2017 - Pontos contrários**. 2018. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reforma-trabalhista---lei-13467-de-2017----pontos-contrarios/18249>>. Acesso em: 20 mar. 2019.

TEMÓTEO, Antonio; KAORU, Thâmara. **Mudanças na Aposentadoria**. 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-da-previdencia-o-que-muda-na-aposentadoria/index.htm#mudancas-na-aposentadoria>>. Acesso em: 04 maio 2019.