

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO - UNILEÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

THAYS LACERDA PAIXÃO

**REFORMA TRABALHISTA:  
IMPACTOS FRENTE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS**

JUAZEIRO DO NORTE – CE  
2018

THAYS LACERDA PAIXÃO

**REFORMA TRABALHISTA:  
IMPACTOS FRENTE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Prof. Esp. Francisco Bacurau Bento

JUAZEIRO DO NORTE – CE  
2018

THAYS LACERDA PAIXÃO

**REFORMA TRABALHISTA:  
IMPACTOS FRENTE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Prof. Esp. Francisco Bacurau Bento

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Profº Esp. Francisco Bacurau Bento  
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

---

Profª Ms. Antonia Valdelucia Costa  
Membro 01  
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

---

Profª Ms. Cicero Ricardo Cavalcante Silva  
Membro 02  
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2018  
**REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS FRENTE AOS DIREITOS DOS  
TRABALHADORES BRASILEIROS**

Thays Lacerda Paixão<sup>1</sup>  
Francisco Bento Bacurau<sup>2</sup>

**RESUMO**

A presente pesquisa tem por objetivo estudar a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas e seus impactos frente aos direitos dos trabalhadores brasileiros. Tema recente e de grande importância social, apresentando-se a Lei de nº 13.467/17 que afeta todos os cidadãos, de alguma maneira, mostrando os direitos e deveres mediante uma relação ou vínculo empregatício entre empregado e empregador, através das alterações a luz dos princípios constitucionais para fins que não seja configurado um retrocesso ao direito trabalhista. A metodologia utilizada trata-se do estudo bibliográfico, de cunho qualitativo. Tendo em vista que as alterações ocorridas têm como objetivo melhorias, é possível conhecer toda a trajetória de alterações sofridas pela CLT que têm o intuito de proteger os direitos dos trabalhadores.

**Palavras Chave:** Direito trabalhista Vínculo empregatício. Empregado. Empregador.

**ABSTRACT**

The present research aims to study the reform of the Consolidation of Labor Laws and its impacts on the rights of Brazilian workers. A recent topic of great social importance, presenting the Law no. 13467/17 which affects all citizens, in some way, showing the rights and duties of a relationship or employment relationship between employee and employer, through changes in the light of the constitutional principles for purposes that do not constitute a retrocession to labor law. The methodology used is a qualitative bibliographical study. In view of the fact that the alterations are aimed at improvements, it is possible to know the whole trajectory of alterations suffered by the CLT that are intended to protect workers' rights.

**Keywords:** Labor law Employment bond. Employee. Employer.

## **1 INTRODUÇÃO**

O início do século XX provocou mudanças sociais e econômicas no Brasil, acompanhadas por escravos libertos, entradas de imigrantes e a industrialização que começava a dar os primeiros passos com as grandes empresas e indústrias nos grandes centros urbanos, a jornada de trabalho chegava até 16 horas diárias e exploração da força de trabalho, inclusive de mulheres e de crianças.

---

<sup>1</sup> Concludente do curso de Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – Unileão. e-mail: thays.2605@yahoo.com

<sup>2</sup> Orientador. Esp. em Direito e Processo do Trabalho pela Unileão. Docente da Unileão. e-mail: cratocom89@yahoo.com

Populista e independente da aclamação do povo, o presidente Getúlio Vargas, durante o estado novo em 1º de maio de 1943, sancionou a Consolidação das Leis Trabalhistas através do Decreto de lei nº 5.452, que mudaria a vida dos trabalhadores brasileiros. Para elaborar a consolidação das leis trabalhistas – CLT, o presidente Getúlio Vargas organizou uma comissão formada por técnicos e juristas do Ministério do Trabalho. Foram instituídos os direitos trabalhistas como a carteira de trabalho com o registro profissional, jornada semanal de 48 horas e Férias remuneradas.

O governo de Juscelino Kubitschek com a construção de Brasília, trouxe várias oportunidades de emprego. Com as péssimas condições de vida no campo e o êxodo rural, a partir de 1963 começaram a ser incluída dentro da legislação trabalhista proteção para o trabalhador rural.

Outro grande marco na década de 1960 foi a inclusão do 13º salário e salário família. Nesta época também foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), uma proteção para o trabalhador com os problemas da época.

Tempos depois, vieram os anos de chumbo por causa das ações políticas do regime militar e o estado se tornou praticamente legislador do trabalho e promoveu a política salarial que visava o controle da inflação. Um terço das férias, participação dos lucros e licença maternidade, nada disso existia na vida dos trabalhadores. As greves foram oprimidas só que isso não intimidou os sindicalistas e os trabalhadores que ousaram enfrentar os militares.

A legislação trabalhista não avançou fortemente, o grande desenvolvimento da legislação trabalhista foi constituído na década de 1988 com as mudanças sociais e na justiça do trabalho nos últimos 20 anos, inclusão e alteração das súmulas da CLT que não param no tempo e a cada ano que passa estabelecem novas regras e direitos tanto para os empregados, quanto para o empregador brasileiro.

Com o intuito de melhorias por tempos atuais e busca de proteção para os trabalhadores, em julho de 2017 ocorreu a última alteração dentro da CLT. Sancionada pelo presidente Michel Temer, foi publicada a Lei 13.467/17 com um intervalo de 120 dias do *vacatio legis*, referente aos quatro meses consideráveis para que a população se adaptasse às mudanças, antes das modificações entrarem em vigor em 11 de novembro de 2017.

A presente pesquisa tem como problemática, responder no decorrer do trabalho a seguinte questão: Qual a necessidade das alterações dentro da CLT no decorrer dos anos e quais foram suas principais mudanças e impactos para os trabalhadores brasileiros?

Tem como objetivo estudar a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas e seus impactos frente aos direitos dos trabalhadores brasileiros.

É relevante salientar que este estudo se justifica pela importância de proporcionar um conhecimento mais amplo e investigar algumas das principais mudanças na lei de nº 13.467/17 com base nas perspectivas dos trabalhadores, bem como entender melhor as alterações ocorridas e impactos significativos em diversos aspectos, com o foco principal os direitos e proteção aos trabalhadores.

A pesquisa é de cunho bibliográfico de natureza qualitativa utilizando-se de obras e artigos já publicados por renomados autores.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 DESTAQUES DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES**

De acordo com Jusbrasil (2016), as modificações que o governo está passando para as relações trabalhistas propendem a acelerar os processos hoje regulados pela CLT, procurando uma nova maneira de apressar o desenvolvimento da economia, voltado para o trajeto perdido na última gestão do governo federal. Essas alterações voltam principalmente para a terceirização de serviços e programas de proteção ao emprego para a flexibilização da CLT, autorizando que os acordos realizados entre empregado e empregador tenham força de lei, predominando sobre o que indica a legislação.

Fizeram-se necessárias alterações dentro da CLT, uma vez que a circunstância do trabalho modifica muito, com o intuito de tornar flexíveis as relações no âmbito do trabalho entre empregado e empregador, pressupondo reconhecer as condutas atuais no mercado de trabalho, ocasionando novas práticas aos empregadores para exercer suas tarefas em conformidade com sua utilidade.

Para Moraes (2018), da concepção econômica, as modificações no espaço trabalhista trazem benfeitorias para o mundo dos negócios. As mudanças são inegáveis e impossível de serem combatidas, no entanto a dedução de custos do setor produtivo ganharia um reembolso no nível de empregabilidade dentro do país, assim como certifica especialistas em economia, respeitando os princípios éticos e a dignidade humana e toda a sua história de luta.

Vale ressaltar, que a reforma Trabalhista trouxe uma mudança significativa para o país, além disso, é de grande importância para a população estar consciente quanto às reformas

recentes e que causaram um impacto significativo em diversos aspectos, principalmente para os trabalhadores eventuais em contraparte a este acontecimento.

### 2.2.1 Trabalho Intermitente

Segundo Marques (2017), trabalho intermitente é aquele onde o empregado pode realizar suas obrigações trabalhistas finais de semana ou semana, sem seguir escala, podendo o empregado ser solicitado pelo empregador eventualmente, recebendo por dia trabalhado, com exceção de quando são combinados os dias, com antecedência de no mínimo três dias, estabelecendo um cronograma aceito pelo trabalhador.

De acordo com Orsi (2018), dentro das inúmeras alterações, a maior inovação foi o trabalho intermitente, que é aquele que apesar da hierarquia existente entre empregado e empregador, não haverá rotina fixa durante jornada de trabalho. Podendo assim prestar serviços a outras firmas, ganhando por dias em que trabalhar de fato.

Diante do exposto, vale ressaltar que o contrato entre as partes deverá ser celebrado por escrito e neste contrato deverá constar o valor da hora trabalhada, que será estipulado pelas partes, respeitando os limites legais estabelecidos pela lei. Ou seja, esse valor hora não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo, e nem ser inferior ao valor hora de um funcionário que exerça a mesma função dentro da empresa.

O artigo 443, parágrafos 1º ao 3º da CLT reforçam a importância de como deve ser feito as novas regras do trabalho intermitente e o que deve ser respeitado dentro desse tipo de trabalho:

Art.443 - (...).

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) De serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) De atividades empresariais de caráter transitório; c) De contrato de experiência.

§ 3º 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 (BRASIL, 2017).

Para Cassar (2017), o trabalho intermitente pretende aprovar a etapa modificável do trabalho, com a eventualidade dos serviços prestados, voltada meramente ao gênero empresarial. O inesperado é desfavorável para ambas as partes: empregado e empregador.

Assim, o empregador consegue execução dos seus serviços com custo muito baixo, não sendo tão vantajoso para o empregado, que enquanto aguarda mais obrigações não estará recebendo nada.

De acordo com Santos (2018), a alteração trouxe vantagens para ambas às partes. Sobre as facilidades para o empregador, ele pode solicitar os serviços de terceiros apenas quando estiver com grande movimentação em suas demandas, sem existir vínculo empregatício, reduzindo seus custos de produção. Logo, para o empregado se destaca a adequação de escolhas entre diversas propostas e várias opções de contratantes com oportunidade de escolha de acordo com sua desocupação.

É evidenciado que neste tipo de contrato o empregado será contratado para trabalhar sem horário fixo mensal, bem como não irá saber o quanto vai receber no final do mês; a sua remuneração será pelo valor das horas prestadas, décimo terceiro proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, e também terá direito a receber o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) do período prestado.

Portanto, esse tipo de contrato de trabalho não gera exclusividade entre as partes, significa que o tempo inativo em que o empregado não está trabalhando, ele poderá prestar serviço para outros empregadores, desde que não haja conflito entre as jornadas.

### 2.2.2 Gestante em local insalubre

Nestor (2016) retrata que para o local de trabalho ser considerado insalubre o ambiente deve estar sujeito a algum intermediário ameaçador a saúde; o agente exposto deve estar previsto na NR 15, e que tal agente chegue ao seu limite máximo, que também deve estar previsto em norma.

Diante das modificações, Cruz (2017) ressalta a desaprovação dos atentos às normas com a probabilidade existente de gestantes em locais insalubres, onde terão que lidar com a questão de graus médio e mínimo, convivendo com essa ameaça onde não apenas a gestante estaria correndo esse risco, como também seu feto, que possui seus direitos resguardados.

No decorrer de sua gravidez a mulher deve ser mantida distante de qualquer desempenho em operações ou locais insalubres, tendo que realizar suas funções em espaço imune dessas circunstâncias prejudiciais à própria saúde e a do seu feto, sem a necessidade de nenhuma comprovação mediante atestado médico;

Após modificações na reforma a CLT vem relatar que existe a necessidade de comprovação, da incapacidade da gestante em seu artigo 394., 394-A.



Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. §2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. §3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação (BRASIL, 2017).

Assim, Albuquerque (2017), expõe que as mulheres têm circunstâncias referentes à sua delicadeza física; no entanto, a questão não é sua fragilidade, mas a sua concessão de procriação materna. A cautela na gestação é de importância primordial não apenas visando a maternidade, mas toda a sociedade. Determinar vantagens aos direitos da gestante é assegurar a todos os cidadãos, às gerações futuras.

Exemplos como, contatos de variação de temperatura, esforço físico, flexão de tronco e esforço abdominal são situações que expõem a gestante a um risco a sua saúde, mas esse risco deve ser mensurado no tempo de exposição à quantidade de contato com o agente ofensivo e a intensidade, sendo apurados por laudo técnicos através do médico e engenheiro do trabalho assim podendo exercer suas funções em locais insalubres.

De acordo com Mothé (2018), a discordância perante a aprovação da nova reforma, referente à exposição da mãe e do bebê ao trabalho insalubre é prejudicial à saúde de ambos. A presença ou falta de um atestado médico não vem a ser uma garantia. Visando possibilidades do médico não ter especialização ou experiência a respeito da segurança do trabalho, não existe nenhuma garantia de que o médico compareça ao local onde a gestante exerce suas funções para assegurá-la nas circunstâncias maléficas existentes. Logo o que veio como medida protetiva pode vir a ser adverso, prejudicando a saúde da gestante e a do bebê.

Portanto, a gestante somente será afastada com apresentação de atestado do médico de confiança da empregada. O grande problema nessa situação é que muitas vezes esse médico não tem conhecimento sobre as condições e os riscos ambientais do trabalho, por isso esse atestado para laborar ou não pode ser um atestado que efetivamente não traduza ou não especifique os riscos que essa empregada terá. Sendo assim, é necessário que haja um cuidado e um tratamento específico em cada situação.

### 2.2.3 Banco de horas e compensação de jornada

De acordo com João (2018), inserido pela lei 13.467/17, a reforma trabalhista excluiu a incerteza que empregado e empregador conseguiriam ao assinar acordo individual para compensação da jornada de trabalho via banco de horas, eliminando a Súmula 85 do TST, que limitava a eventualidade exclusiva para acordos coletivos. Universo escrupulosamente individual, a jornada de trabalho deve constituir os direitos individuais existentes como forma de precaução de duração máxima do horário de trabalho.

Segundo Lopes (2018), premissas dentro do contrato são necessárias, o mesmo deve ser escrito, indispensável o início, término e valor das horas extras registradas. Imprescindível domínio nas horas feitas pelo funcionário visando o limite diário de no máximo 02 (duas) horas. Logo, a indenização ocorra de seis meses a um ano. Como já vinha acontecendo, nessa situação, é necessária intervenção sindical. O sindicato juntamente com o empresário, irá preparar embasado ao acordo coletivo uma maneira de restituição, se não houver outra forma de recompensa assegurar o valor a ser pago em cima dessas horas.

Diante das alterações, a CLT vem reforçar no seu artigo 59, que:

Art. 59 - A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação §1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o §5º do art. 73. §2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (BRASIL, 2017).

Para Jader (2018), após essa correção, existe uma probabilidade que as empresas tendem a demandar mais horas extras e passem a reduzir seus gastos com esses pagamentos, fazendo a utilização dessas horas de forma legal. Os empresários já faziam a utilização de banco de horas, sem autorização de um acordo coletivo por questões burocráticas dentro de suas firmas. Sabendo que essas horas não podem passar de um exercício de período semestral a outro, as empresas tendem a ter uma contrapartida mais eficaz para que seus funcionários possam gozar suas folgas em período vigente.

Sendo assim Figueiredo (2018), relata a fragilidade que com índices de taxas de desemprego exorbitante sempre haverá alguém necessitando de emprego e disposto a aceitar

acordos não vantajosos, concordando com o contrato de trabalho. Diante do exposto, sem contar com danos perante a saúde do funcionário, uma vez que a recompensa pode ser até seis meses da data do ocorrido. A reforma trabalhista favorece mais os empregadores que não irão gastar tanto financeiramente quando necessitar que seus colaboradores ultrapassem suas cargas horárias.

É perceptível diante do exposto, que anteriormente se podia fazer banco de horas não individual desde que todos os trabalhadores da empresa e assembleia aceitassem; muitas vezes se entendia que precisava do apoio do sindicato que representa os trabalhadores para fazer o banco de horas. Com as mudanças trazidas pela lei 13.467/17 não é mais assim.

O banco de horas pode ser individual, ou seja, o empregador pode fazer com cada trabalhador da empresa um acordo individual de bancos de horas, permitindo que ele compense as horas extras de um dia de descanso em outro, ou que ele descanse em um dia e faça horas adicionais nos dias seguintes, sem que haja pagamento de horas extras, dentro de uma mera compensação.

Assim, a regra para o banco de horas individual que dispensa sindicato, acordo coletivo e assembleia dos trabalhadores é um acordo individual da empresa com o trabalhador. A regra é que o banco de horas tem que estar quitado no prazo máximo de seis meses, onde o trabalhador vai compensando horas de um dia ao outro no final dos seis meses; se o banco não estiver zerado dentro do prazo o empregador deverá pagar ao empregado o que ele fez de horas extra a mais, e começa o novo período de seis meses. No final acaba sendo bom para a empresa e para o trabalhador, onde ele pode administrar melhor seu horário de trabalho.

#### 2.2.4 Contribuição sindical

De acordo com o Senado Federal (2015), a contribuição sindical surgiu na década de 40 para consolidar a ação sindical, em que equivale o valor de um dia trabalhado do empregado (1/30 da sua gratificação mensal), descontado no mês de março de cada ano, não incluindo as horas extras feitas pelo trabalhador.

Para Rosolino (2018), uma das alterações mais bem recebidas incluída dentro da lei 13.467/17 da reforma trabalhista, foi a que cancelam a necessidade da contribuição sindical, onde até antes da reforma se fazia como obrigação, e o equivalente de um dia trabalhado era direcionado para o representante do sindicato do segmento do trabalhador.

É possível afirmar que a questão da contribuição sindical deixa de ser obrigatória após a reforma trabalhista, sendo descontada apenas daqueles funcionários que autorizam tal desconto. A contribuição associativa daqueles que são associados do sindicato não foi alterada, permanecendo da mesma forma para aqueles que desejarem usufruir dos benefícios oferecidos pelos órgãos de classe.

Com base nas alterações a CLT, em seu artigo 545, 578 e 579 vêm reforçar a não obrigatoriedade do não pagamento da taxa anual:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579 - O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (BRASIL, 2017).

Manaus (2017), relata que existe uma grande quantidade de trabalhadores que necessitam do sindicato e sua receita financeira para suas gratificações, e que a falta da obrigação do pagamento da contribuição sindical irá direcionar sem questionamentos os engajamentos financeiros que possui as entidades sindicais, prevendo as imprevistas alterações, aumentando o número de desempregados por meio da falta de fundos para pagamento de salários.

Convém observar que o sindicato propõe fortalecimento da negociação coletiva, logo o fortalecimento dessa liberação dos âmbitos da empresa e daquilo que realmente os trabalhadores querem negociar com os seus chefes perante presença do sindicato, e justamente para que se tivesse uma efetiva representação, seria importante que o sindicato tivesse essa contribuição como facultativa, que lhe sejam efetivamente representativos. Assim as pessoas vão contribuir com aquele sindicato quando realmente se sentirem representadas por ele;

Segundo Pacheco (2018), após a alteração dentro da reforma a contribuição sindical passa a ser uma contribuição opcional e deixa de ser um tributo, já que agora fica a decisão do trabalhador pagar ou não. Incluindo que agora podem variar de acordo com as convenções

coletivas, ultrapassando ou sendo inferior a um dia trabalhado para os trabalhadores sindicalizados.

É relevante salientar que a tendência é que aqueles sindicatos que não têm sido representativos de verdade, que não têm prestado contas de suas atividades, que têm muitas vezes em sua diretoria um mesmo representante há 10, 20 anos que não tem escutado o que os trabalhadores têm a dizer, este sindicato pode ser prejudicado. Por outro lado, o sindicato que vem fazendo excelente trabalho, que são muitos, que eles continuem recebendo sua contribuição, inclusive tendo até um aumento nessa contribuição em função dessa medida;

### **3 METODOLOGIA**

Para a realização do presente trabalho utilizou-se de material digital contido em sites e artigos relacionados ao âmbito jurídico, de caráter bibliográfico com a necessidade de ressaltar que existem poucas opções de livros que dissertem sobre o assunto por se tratar de um tema recente.

Segundo Lima (2007), pesquisa bibliográfica é um método que oferta ao pesquisador opções na procura de uma resposta para sua dúvida. Implica em um conjunto ordenado de processos e busca para seu desfecho, como um procedimento metodológico significativo no entendimento científico, criando em temas com pouca busca a teoria de hipótese ou presunção que auxiliarão em buscas de novas pesquisas.

Elaborado de forma qualitativa com a intenção de focar na visão dos autores e seus pensamentos perante as modificações apresentadas para explorar de forma mais detalhada as ideias sobre esse assunto que esta ganhando mais repercussão a cada dia que passa.

Para Anjos (2006), pesquisa qualitativa é aquela que busca aspectos de como as pessoas dão importância e como conseguem entender suas experiências referente ao ocorrido. É a forma de entender o comportamento, pontos de vista de como os seres humanos pensam sobre a importância do sentido da sua realidade.

É relevante salientar que a pesquisa buscou conhecimento a Consolidação das leis trabalhistas que serviu como base de fonte de pesquisa para esclarecimentos perante as inclusões das alterações do antes e depois após a reforma proveniente da Lei 13.467/17.

### **4 CONSIDERAÇÃO FINAIS**

É possível afirmar que a presente pesquisa tem como maior fundamento o entendimento das principais mudanças e alterações introduzidas na Lei de nº 13.467/17, onde o estudo foi realizado com base nas evidências dos direitos e deveres relacionados nas alterações da lei normativa, expondo a evolução constante da CLT, inerente a lei trabalhista por meio de caráter bibliográfico e por natureza qualitativa.

O surgimento do direito do trabalho foi em uma época de crescimento desordenado do capitalismo, onde os trabalhadores eram altamente explorados evidenciando a existência de desigualdade entre o empregado e empregador.

Convém observar que o estudo teve como objetivo responder o problema levantado, analisando algumas das principais mudanças do dia a dia e com maior repercussão para os trabalhadores brasileiros, tais como: trabalho intermitente, gestante em local insalubre, banco de horas, compensação de jornada e contribuição sindical, visando às alterações, bem como a flexibilidade na relação contratual buscando melhor adequação na jornada de trabalho.

Por fim, diante de tudo que foi mencionado vale lembrar que dentro dessa situação o direito do trabalho surge para finalizar com essas diferenças, sendo sua premissa maior a busca pela proteção da parte hipossuficiente da relação, com o intuito de balancear e proteger todos os trabalhadores e seus direitos.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Ana Paula Souza. **A proteção da gestante no ambiente de trabalho insalubre e a aplicação do novo artigo 394-a, da consolidação das leis do trabalho.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62978/a-protexcao-da-gestante-no-ambiente-de-trabalho-insalubre-e-a-aplicacao-do-novo-artigo-394-a-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho> Acesso em: 5 Out de 2018.

ANJOS, Gilney Christierny Barros. **Pesquisa qualitativa em estudos sobre Terceiro Setor: Uma análise nos artigos apresentados no Semead.** Disponível em: < [http://www.inf.aedb.br/seget/artigos07/1288\\_1288\\_Pesquisa%20qualitativa\\_final.pdf](http://www.inf.aedb.br/seget/artigos07/1288_1288_Pesquisa%20qualitativa_final.pdf)> Acesso em 01 nov 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Reforma trabalhista:** entenda o que é contrato intermitente. Blog acontece. Disponível em: < <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/reforma-trabalhista-entenda-o-que-e-contrato-intermitente>> Acesso em 30 Set 2018.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. – CLT – lei nº 13.467/17 .Disponível em:< <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/Clf.pdf>> Acesso em 28 set 2018.

CRUZ, Samarah Gonçalves. **Gestante e Lactante no contexto da Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270865,51045-Gestante+e+lactante+no+contexto+da+Reforma+Trabalhista>> Acesso em 3 Out. 2018.

FIGUEIREDO, Raphaela. **Compensação de jornada na reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/65665/compensacao-de-jornada-na-reforma-trabalhista>> Acesso em 19 out 2018.

JADER, Bernardo. **Impactos da reforma trabalhista: Banco de horas**. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/banco-de-horas/>> Acesso em 19 out 2018.

JOÃO, Paulo Sergio. **Banco de horas do trabalhador: acordo individual ou coletivo**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jul-13/reflexoes-trabalhistas-banco-horas-trabalhador-acordo-individual-ou-coletivo>> Acesso em 18 Out 2018.

JUSBRASIL. **O que o governo quer com as mudanças na CLT?** Disponível em: <<https://schumackerandrade.jusbrasil.com.br/artigos/388873248/o-que-o-governo-quer-com-as-mudancas-na-clt>> Acesso em 03 dez 2018.

LIMA, Telma Cristiane Sasso. **Procedimento metodológico na construção do conhecimento científica: a pesquisa bibliográfica**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0410spe.pdf>> Acesso em 01 Nov. 2018.

LOPES, Ariadne. **Banco de horas e a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jul-13/reflexoes-trabalhistas-banco-horas-trabalhador-acordo-individual-ou-coletivo>> Acesso em 18 Out. 2018.

MANAUS, Pedro Paulo Teixeira. **A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>> Acesso em 6 Nov. 2018.

MARQUES, Jose Roberto, **O que é trabalho intermitente**. Blog do JRM. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/o-que-e-trabalho-intermitente/>>. Acesso em 28 set 2018.

MORAES, Renato Teles. **Análise crítica da reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,analise-critica-da-reforma-trabalhista,590733.html>> Acesso em: 02 dez 2018

MOTHÉ, Claudia Brum. **O Trabalho insalubre da gestante e lactante na reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrij.org.br/wp-content/uploads/2018/03/O-TRABALHO-INSALUBRE-DA-GESTANTE-E-DALACTANTE-NA-REFORMA-TRABALHISTA-1.pdf>> Acesso em: 5 out 2018.

NESTOR, Neto. **O que é insalubridade**. Disponível em: <<https://segurancadotrabalhonwn.com/o-que-e-insalubridade/>> Acesso em 3 Out 2018.

ORSI, Renata. **Reta Final OAB conteúdo complementar: Reforma Trabalhista**. Disponível em: <[http://livrariadamasio.com.br/conteudo\\_complementar/pdf/Encarte\\_Reforma\\_Trabalhista\\_Direito\\_do\\_Trabalho2.pdf](http://livrariadamasio.com.br/conteudo_complementar/pdf/Encarte_Reforma_Trabalhista_Direito_do_Trabalho2.pdf)> Acesso em 28 Set 2018.

PACHECO, Alexandre Sansone. **Contribuição Sindical: tributo, contribuição voluntária ou os dois?** Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/economia-e-politica/jogo-das-regras/post/7426096/contribuicao-sindical-tributo-contribuicao-voluntaria-ou-os-dois>> Acesso em 11 Nov 2018.

ROSOLINO, Gabriel. **Como fica a contribuição sindical após a reforma trabalhista.**

Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279983,71043->

[Como+fica+a+contribuicao+sindical+apos+a+reforma+trabalhista](https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279983,71043-Como+fica+a+contribuicao+sindical+apos+a+reforma+trabalhista)> Acesso em 6 Nov 2018.

SANTOS, Valter. **Entenda o que é trabalho intermitente:** hipóteses e vantagens.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67765/entenda-o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-hipoteses-e-vantagens>> Acesso em 30 Set. 2018.

SENADO FEDERAL. **Contribuição Sindical, Senado Notícias.** Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/contribuicao-sindical>> Acesso em 27 Out 2018.