

REFORMA TRABALHISTA: IMPLICAÇÕES DA NOVA LEGISLAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO¹

Talita Marcon Dela Vedova Salvan

Resumo:

A Lei 13.467 entrou em vigor em 13 de novembro de 2017, trazendo implicações nas relações individuais e coletivas de trabalho, bem como no processo trabalhista. A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT acarretando de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro. Por isso, o objetivo desse trabalho é explicar, porém não exaurir dada a sua complexidade, as principais mudanças na legislação e como isso afetará diretamente o mercado brasileiro de trabalho. Em seguida, comentam-se os possíveis impactos da reforma, procurando chamar a atenção para seus pontos contraditórios. Desse modo, esta se caracteriza como bibliográfica e foi desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros, documentos, revistas especializadas, artigos científicos, dissertações, legislações, jurisprudências, além de teses e bases eletrônicas de dados.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Mercado de Trabalho, Implicações.

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467, conhecida como a reforma trabalhista, causou mudanças no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois alterou mais do que as relações de emprego, tendendo a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira.

Historicamente, como afirma Bonavides (2000) os avanços normativos pós-industrialização criaram um campo de proteção aos direitos dos trabalhadores. Isso se deve, principalmente, devido aos movimentos sociais que buscavam, e, ainda buscam a humanização e a dignidade nas relações entre o capital e a classe trabalhadora.

Diante desse escopo, a legislação deve acompanhar as necessidades da sociedade, ou seja, a evolução social exige mudanças legais.

Nesse sentido, a reforma trabalhista, segundo Barroso (2019) veio suprir uma demanda a muito apontada no sistema brasileiro que cuida da relação de trabalho entre empregado e empregador, bem como sindicatos e o próprio governo.

Diante desses aspectos, o presente trabalho monográfico foi desenvolvido, especialmente, a partir da problemática a seguir apontada: Como as mudanças trazidas pela reforma trabalhista podem influenciar o mercado de trabalho no Brasil?

Por isso, objetivo desse trabalho foi explanar, porém não exaurir dada a sua complexidade, as principais mudanças na legislação e como isso afetou diretamente o mercado brasileiro de trabalho. Em seguida, comentaram-se os possíveis impactos da reforma, procurando chamar a atenção para seus pontos contraditórios. E como objetivos específicos discorrer sobre a reforma trabalhista no que diz aspectos às transformações materiais e processuais da lei, demonstrar como as alterações influenciam no contexto da relação laboral, explanar os princípios norteadores do Direito do Trabalho no Brasil, bem como associar os princípios trabalhistas às modificações da reforma.

Esta pesquisa se caracterizou como uma pesquisa teórica, qualitativa e exploratória, uma vez que envolverá um “levantamento bibliográfico sobre o tema, ou seja, pesquisa em livros, legislações e jurisprudência atinentes ao tema”. (SELLTZ et al., 1967, p. 63).

Por meio de um levantamento bibliográfico, com ênfase na nova lei e suas aplicações, buscou-se elucidar as principais alterações e seu poder de modificar a relação de trabalho, especialmente no que se diz respeito à autonomia que foi conferida ao empregado na nova legislação. A metodologia foi baseada em levantamento e revisão bibliográfica e estudo da lei. Como se trata de um novo tema e, ainda sem casos concretos de aplicação, trabalhou-se com a perspectiva da mudança e a real aplicação no sistema jurídico brasileiro.

O desenvolvimento deste tema está estruturado em quatro tópicos. O primeiro tópico busca introduzir o leitor ao tema, já que trouxe breves considerações sobre a legislação trabalhista no Brasil. No segundo tópico, buscou-se introduzir ao leitor tema da Reforma Trabalhista, enfatizando as principais mudanças provocadas nos âmbitos materiais e processuais. No terceiro tópico apresentou-se a pesquisa e a análise dos dados coletados, bem como suas implicações no mercado de trabalho no Brasil. Por fim, no quarto tópico, foram apresentadas as considerações finais.

2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Hodiernamente, percebemos que a importância do Direito do Trabalho se torna cada vez mais aparente, ainda mais, diante das imensas modificações que ocorrem nas relações entre capital e trabalho, sobretudo como resultado da globalização econômica. As relações de trabalho passaram por avanços importantes.

Segundo Menezes (2019) em 1988, houve avanços nas legislações sociais, através de uma forte mobilização dos movimentos sociais que contribuíram para a construção da chamada Constituição Cidadã, que dedicou o artigo 7º a dispor sobre as garantias dos trabalhadores, de forma que os direitos trabalhistas fazem parte dos direitos e garantias fundamentais, estando dentro dos direitos sociais, e são dotados de proteção especial contra a discricionariedade de quem quer que seja. No mesmo eixo, prevê, ainda, que são garantidos os demais direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, sejam urbanos ou rurais.

Dessa forma, segundo Moreira (2019), estas modernizações se fizeram necessárias para reduzir as burocracias existentes, garantir a segurança jurídica e ajustar a lei às novas formas de produzir e trabalhar. Em 1943 quando foi elaborada, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT enfrentava um cenário de industrialização do país e o movimento migratório para as cidades. Após 73 anos depois, sem alterações, criou-se um cenário em que tínhamos uma legislação rígida, com pouco espaço para negociação, alinhado com uma burocracia extrema que onerava excessivamente o emprego formal, sem atender às novas formas de trabalho. Este cenário gera um desajuste entre a legislação e a realidade produtiva o que cria um ambiente desfavorável para os negócios, perda de competitividade e insegurança jurídica.

Assim, de acordo com Barbosa (2019) a Lei 13.467/2017 veio com o objetivo de regulamentar o trabalho, preencher lacunas e regular os direitos e os deveres tanto de trabalhadores como empregadores. Cabe destacar que, quanto aos empregadores, a legislação até então vigente- antes da reforma trabalhista- era ineficiente, pois havia uma super proteção do trabalhador.

Diante desse contexto, Vólia Bomfim entende que:

No âmbito do direito do trabalho, a flexibilização apresenta-se como

solução à crise econômica vivida pelas empresas que estão a beira da falência, da quebra. Para evitar uma crise social mais grave, com o aumento do desemprego e consequente diminuição do mercado de trabalho a flexibilização responsável, sem abusos e sem a liberdade pretendida pela corrente neoliberal, é a resposta que mais harmoniza com os postulados constitucionais de valorização da dignidade da pessoa humana e como proteção ao princípio fundamental ao trabalho. (BOMFIM, 2014, p. 46)

Em outras palavras, a Lei 13.467/2017 não trará solução a crise econômica e tampouco servirá como remédio para que as empresas mal administradas e violadoras dos direitos dos trabalhadores vem se reerguer, para além disso, vários dispositivos serão motivadores para desestabilizar os pilares constitucionais de defesa do trabalhador e do acesso ao judiciário.

Assim, é indispensável, portanto, pensar em soluções para o sistema normativo justaltrabalhista de acordo com o fim social do direito, pois, a dignidade dos trabalhadores só será respeitada quando respeitar os direitos já conquistados em lei.

2.1 REFORMA TRABALHISTA – Principais Aspectos Materiais E Processuais

A legislação trabalhista é de suma importância para regular o sistema laboral de uma sociedade, afirma Delgado (2017). A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943 e, portanto, retrata uma realidade diversa dos dias atuais. A lei não seguiu o desenvolvimento do país, ficando desatualizada e obtusa. Algumas normas já eram regulamentadas por normativas e súmulas, os problemas cotidianos eram quase que exclusivamente elucidados por aplicações de interpretações judiciais do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

A reforma advinda da Lei n 13.467/2017, inicialmente Projeto de lei – PL 38/2017, alterou de maneira significativa a CLT.

2.1.1 As principais mudanças da reforma trabalhista

- Acordos e convenções coletivas: Terão prevalência sobre a lei, para alguns temas específicos. Ficam resguardados os direitos previstos na Constituição como, por exemplo,

salário mínimo, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, 13º salário e licença-maternidade.

- Rescisão por comum acordo: Permitida com aviso prévio de 15 dias, pagamento de multa de 20% sobre o saldo do FGTS e da integralidade dos demais direitos trabalhistas, com o empregado podendo sacar 80% do FGTS depositado e sem direito a receber seguro-desemprego.

- Terceirização: Poderá ser realizada inclusive para a atividade principal da empresa. No entanto, um empregado demitido não pode ser recontratado como terceirizado/pessoa jurídica, durante 18 meses.

- Responsabilidade do Sócio Retirante: Responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de seu desligamento.

- Home office (teletrabalho): Definido como o trabalho prestado fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias de informação e comunicação. As atividades e condições de trabalho devem ser expressas em contrato.

- Trabalho intermitente: Caracterizado por ser não contínuo, alternando períodos de prestação do serviço e de inatividade. O trabalhador deverá ser convocado com três dias de antecedência, podendo prestar serviço para outros empregadores no seu tempo de inatividade.

- Trabalho em regime de tempo parcial: Poderá ter até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares, ou até 26 horas semanais, com possibilidade de até seis horas suplementares por semana.

- Férias: A nova lei trabalhista dá mais flexibilidade para o trabalhador dividir as suas férias ao longo do ano. Dentro da nova regra, o empregado pode negociar como deseja fracionar suas férias diretamente com o empregador. Desde que haja concordância do empregado, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo um deles não inferior a 14 dias corridos, e os demais não inferiores a cinco dias corridos.

- Tempo na empresa: De acordo com a regra anterior, a CLT considerava serviço efetivo o período em que o empregado estava à disposição da empresa. A partir da nova regra, não são consideradas parte da jornada atividades como alimentação, descanso, troca de uniformes, higiene pessoal, etc.

- Jornada de trabalho: Com as novas regras, a jornada diária que antes era limitada a 8 horas diárias poderá ser de 12 horas, com 36 horas de descanso. Mesmo assim, o limite de horas semanais deve respeitar às 44 horas, ou 48 horas considerando as horas extras.

- Remuneração: Com a nova regra os benefícios como auxílios, abonos e prêmios deixam de integrar a remuneração e não são mais contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas. Além disso, os empregados que têm nível superior e recebem mais do que o dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (atualmente cerca de R\$11 mil) também perdem o direito de serem representados pelos sindicatos. Os contratos passam a ser negociados individualmente.

- Gravidez: A legislação anterior proibía mulheres de trabalhar em condições insalubres durante o período de gestação e lactação. A nova legislação prevê que mulheres grávidas poderão trabalhar em ambientes considerados insalubres desde que a empresa apresente um atestado médico garantindo que não há risco para a mãe ou para o bebê.

- Ações da justiça: Antes, os honorários referentes às perícias eram pagos pela União e quem entrava com uma ação trabalhista não tinha nenhum custo. A partir da nova legislação estabelecida pela reforma trabalhista, o trabalhador será obrigado a comparecer a todas as audiências na Justiça do Trabalho e caso perca a ação, terá que arcar com as custas do processo. Os honorários de sucumbência devido aos advogados da parte vencedora variam entre 5% e 15% do valor da sentença. Fora isso, ao entrar com uma ação trabalhista, os advogados precisam definir exatamente o valor da causa na ação. São previstas também punições para quem agir de má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenizações que devem ser concedidas à parte contrária.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

O Brasil ainda sente os efeitos da crise, sobretudo no emprego. A taxa de desocupação ainda é elevada, e mesmo que venha caindo durante o ano de 2017, isso tem ocorrido a partir do crescimento da informalidade. Os empregos formais, com carteira assinada, seguem em baixa. Desse modo, a reforma trabalhista pretende, com maior

flexibilização e as novas modalidades de contrato de trabalho ampliar a criação de empregos formais.

Segundo Lopes (2019) essas novas modalidades de trabalho também são apostas para a ampliação da produtividade e da competitividade da economia. A modernização da legislação trabalhista pretende, por meio da flexibilização e das negociações entre empregadores e empregados, proporcionar novos arranjos que possibilitem otimizações e ganhos tanto para os trabalhadores quanto para a empresa.

Assim de acordo com o quadro 1, o Ranking Mundial de Competitividade 2017/2018 do Fórum Econômico Mundial, que se baseia em dados e expectativas, já capturou algum impacto das mudanças aprovadas na reforma trabalhista. Em um dos pilares avaliados, “Eficiência do Mercado de Trabalho”, o Brasil subiu três posições, com destaque para o item “Cooperação nas Relações Trabalhador-Empregador”, em que subiu 12

Ranking Mundial de Competitividade¹

Posição	País	Nota ²
1	Suíça	5.9
2	Estados Unidos	5.9
3	Singapura	5.7
4	Holanda	5.7
5	Alemanha	5.7
6	Hong Kong	5.5
7	Suécia	5.5
8	Reino Unido	5.5
9	Japão	5.5
10	Finlândia	5.5
33	Chile	4.7
51	México	4.4
80	Brasil	4.1
96	Argentina	4.0
127	Venezuela	3.2
137	êmen	2.9

¹ Ranking composto por 137 países

² Nota varia entre 1 e 7

Fonte: Fórum Econômico Mundial

Elaboração: IDEIES/Sistema Findes

posições. O Brasil ocupa a 80ª posição no Ranking.

Ao longo de 2017, a grande mídia deu destaque ao discurso otimista do governo sobre uma suposta recuperação do emprego no país. A base do otimismo residia na redução da taxa de desemprego aberto, de 13,7%, no primeiro trimestre, para 11,8%, no último.

TABELA 2 - CONDIÇÃO EM RELAÇÃO À FORÇA DE TRABALHO E CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO

Trimestre	População em idade ativa: Condição em relação à força de trabalho e condição de ocupação							
	Total (em milhares)	Variação trimestre anterior (em %)	Força de trabalho (PEA)	Variação trimestre anterior (em %)	Força de trabalho ocupada	Variação trimestre anterior (em %)	Força de trabalho desocupada	Variação trimestre anterior (em %)
1º trimestre 2017	167.535	0,23	103.123	0,51	88.947	-1,46	14.176	14,86
2º trimestre 2017	168.136	0,36	103.722	0,58	90.236	1,45	13.486	-4,87
3º trimestre 2017	168.722	0,35	104.258	0,52	91.297	1,18	12.961	-3,89
4º trimestre 2017	169.054	0,20	104.419	0,15	92.108	0,89	12.311	-5,02

Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

TABELA 3- TRABALHADORES OCUPADOS SEGUNDO A FORMA DE INSERÇÃO NA OCUPAÇÃO

Trimestre	Carteira Assinada		Carteira Não Assinada		Conta Própria	
	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao trimestre anterior (em %)
1º trimestre 2017	33.406	-1,76	10.181	-3,19	22.112	-0,08
2º trimestre 2017	33.331	-0,22	10.623	4,34	22.509	1,80
3º trimestre 2017	33.300	-0,09	10.910	2,70	22.911	1,79
4º trimestre 2017	33.321	0,06	11.115	1,88	23.198	1,25

Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

À primeira vista, os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD são alentadores, todavia, não resistem a uma análise minimamente acurada. As tabelas 2 e 3 indicam que a elevação do emprego se assentou no que concerne à condição da ocupação, fundamentalmente no trabalho sem carteira assinada e no trabalho declarado como conta própria, ou seja, autônomo. Desse modo, percebeu-se que o emprego com carteira assinada - formal, se manteve praticamente estagnado ao longo do ano, experimentando uma leve oscilação negativa (confirmada pelos dados populacionais do O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED 2018). Enquanto isso, o número de assalariados sem carteira cresceu quase 10% entre o primeiro e o último trimestre de 2017. O trabalho declarado como conta própria também teve crescimento importante (4,9%), superando a taxa de incremento total da ocupação (3,6%).

Outro indicador importante da dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro aparece na tabela 4, que apresenta a distribuição dos ocupados em relação às horas trabalhadas.

Ainda, baseada na tabela 4, vale ressaltar que, no mesmo período, houve grande aumento (22,9%) da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Essa condição se aplica aos trabalhadores que estão em ocupações com carga horária semanal inferior à de 40 horas, e que gostariam de trabalhar mais. No último trimestre, a subocupação atingiu quase 6,5 milhões de pessoas.

TABELA 4 – 2017 – PESSOAS COM MAIS DE 14 ANOS, OCUPADAS, POR NÚMERO DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS E PESSOAS SUBOCUPADAS POR INSUFICIÊNCIA DE HORAS.

Trimestre	Trabalha Até 14 Horas Semanais		15 a 39 Horas		40 a 44 Horas		Subocupado Por Insuficiência de Horas	
	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao primeiro trimestre
1º trimestre 2017	3.100	-	19.506	-	48.573	-	5.258	-
2º trimestre 2017	3.627	17%	20.095	3,1%	48.490	-0,20%	5.829	10,9%
3º trimestre 2017	3.865	24,7%	20.388	4,5%	48.828	0,50%	6.276	19,4%
4º trimestre 2017	3.945	27,3%	21.006	7,7%	48.616	0,10%	6.464	22,9%

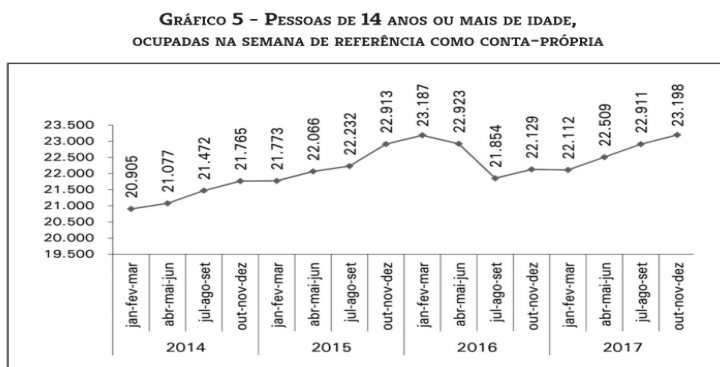
Fonte: PNAD (elaboração própria)

TABELA 5 – FORÇA DE TRABALHO SUBUTILIZADA

Trimestre	Desocupados		Subocupado Insuficiência de Horas		Força de Trabalho Potencial	
	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao primeiro trimestre	Estimativa (em milhares)	Variação em relação ao primeiro trimestre
1º trimestre 2017	14.176	-	5.258	-	7.083	-
2º trimestre 2017	13.486	-4,9%	5.829	10,9%	7.022	0,1%
3º trimestre 2017	12.961	-8,6%	6.276	19,4%	7.525	6,2%
4º trimestre 2017	12.311	-13,2%	6.464	22,9%	7.641	7,9%

Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

Esses dados (tabela 2, 3 e 4) indicam a intensificação da precarização no mercado de trabalho brasileiro, puxada por empregos sem carteira e por conta própria.



Fonte: PNADC (Elaboração Própria)

Já, analisando o Gráfico 5, percebe-se que em 2017, a número médio de empregados com carteira assinada é o menor desde o início da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio -

PNAD, e do trabalho por conta própria, o maior da mesma série. O emprego sem carteira cresce a partir de 2015, enquanto no trabalho doméstico e no setor público se mantêm praticamente estáveis.

Outro indicador da relação entre a expansão do trabalho autônomo e sem carteira e a precarização do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos aparece no número de contribuintes à Previdência social. O número médio de contribuintes, em 2017, é o menor desde 2014 (59,4 milhões conta 58,1 milhões), assim como o percentual de contribuintes entre os ocupados (64,6% em 2014, contra 64,1%, em 2017), mesmo com o crescimento da ocupação em relação a 2016. No contexto da Reforma Trabalhista, cita-se a flexibilização das relações de trabalho, que pode ser feita por intermédio de mudanças legais, como no caso da reforma, bem como pela via da negociação coletiva e/ou pela decisão unilateral das empresas (KREIN, 2013).

Contribuição Sindical (acumulado de janeiro a setembro)

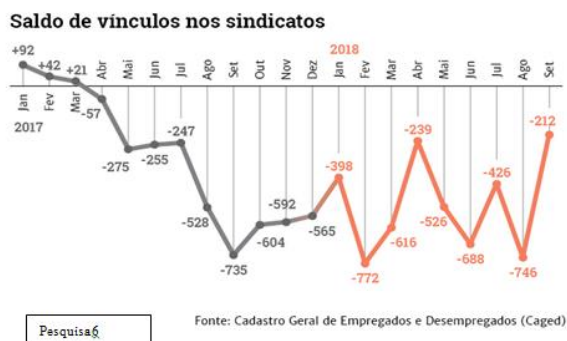


Fonte: Ministério do Trabalho

Estoque de vínculos de emprego sindical

Ano	Sudeste	Sul	Nordeste	Centro-Oeste	Norte	Total
2010*	70.597	37.660	22.386	11.821	3.317	145.781
2017	43.377	28.762	19.290	10.609	4.012	106.050

*Pico da série histórica
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (Rais)



Assim, embasados na Pesquisa acima – Saldo de vínculos nos sindicatos, percebemos que ao ampliar as formas de contratação atípicas e as possibilidades de negociação de direitos, a reforma tende a promover o aumento do número de trabalhadores precários, a reduzir a base de representação sindical e a ampliar ainda mais a fragmentação sindical. Com o aumento do número de trabalhadores precários, a taxa de sindicalização tende a cair o que, juntamente com o caráter facultativo do imposto sindical, afetará o financiamento das organizações existentes. O número de sindicatos pode vir a se reduzir por estrangulamento financeiro e não por uma decisão política que proponha a fusão de entidades como forma de aumentar sua força e representatividade.

De acordo com Sacchet (2019), quanto à justiça do trabalho, afirmam os defensores da reforma, que a CLT e a justiça do trabalho são responsáveis pela litigiosidade crescente. Argumentam que o conteúdo da regulação e as decisões judiciais estimulam essa litigiosidade, produzindo insegurança.

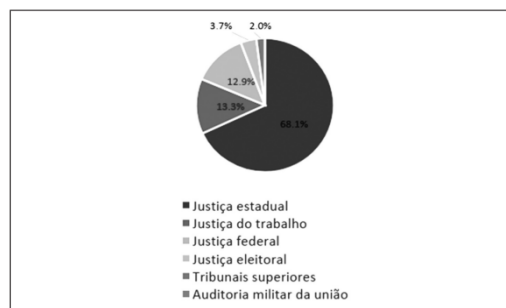
Por conseguinte, baseados no Gráfico abaixo- Casos novos por ramo da justiça, o invocado “excesso de judicialização” em relação à justiça do Trabalho, quando comparado com os demais ramos do judiciário, não se sustenta, pois os dados gerais dos ajuizamentos na justiça do Trabalho mostram que estes têm crescido, sistematicamente, desde 1988 até 2016, com exceção de 2010 em que o percentual foi negativo e que, depois de certa estabilização, voltou a crescer no ano de 2015.

TABELA 1 - TAXA DE AMPLIAÇÃO DAS RECLAMATÓRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ano	Média de aumento de ajuizamentos em relação ao ano anterior	Ano	Média de aumento de ajuizamentos em relação ao ano anterior
1989	17,59	2003	8,04
1990	9,42	2005	8,33
1991	19,12	2006	1,95
1992	3,88	2007	7,24
1993	4,38	2008	3,75
1994	8,13	2009	7,83
1995	10,27	2010	-3,09
1996	4,53	2011	5,53
1997	2,03	2012	6,6
1998	1,39	2013	5,56
1999	-3,17	2014	0,62
2000	5,88	2015	7,66
2001	0,26	2016	4,17
2002	0,06		

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, TST, 2017, disponível em: www.tst.jus.br

GRÁFICO 1 - CASOS NOVOS POR RAMO DE JUSTIÇA EM 2016 (EM PORCENTAGEM)



Fonte: Justiça em Números 2017, base de dados 2016.
Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb-79337945c1dd137496c.pdf>

Destarte, com a reforma, adotaram-se medidas que colocam obstáculos às reclamações, exigindo, por exemplo, pagamento de custas pelo reclamante quando dos arquivamentos por ausência injustificada à audiência, mesmo sendo beneficiário da justiça Gratuita, o que afeta o sistema e inviabiliza a concretização da garantia constitucional de acesso ao judiciário. Ainda, apontando para a gratuidade como estímulo à litigiosidade, a reforma dispõe que mesmo tais beneficiários de justiça Gratuita serão responsáveis pelos honorários periciais quando sucumbentes no pedido objeto de perícia, estabelecendo, inclusive, que possam ser deduzidos do crédito reconhecido na sentença.

Cabe aqui esclarecer que a Justiça Gratuita é o direito à gratuidade das taxas judiciárias, custas, emolumentos, despesas com editais, honorários de perito, etc., ou seja, não terá a parte um advogado fornecido pelo Estado, mas não pagará as despesas do processo. Nesse contexto, com a mudança dada pela Lei 13.467/17, o § 3º do art. 790 da CLT estabelece que aqueles que queiram requerer o benefício da justiça gratuita devem perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência.

Na mesma linha está a sucumbência recíproca, com condenação em honorários do advogado da parte contrária e possibilidade de dedução do valor correspondente do crédito reconhecido judicialmente.

Já a Tabela acima - Taxa de ampliação das reclamações na Justiça do Trabalho, mostra que o conteúdo das ações judiciais é variável. Segundo dados do CNJ, mais de 60%

dos temas encaminhados à justiça do Trabalho referem-se às parcelas decorrentes das despedidas, “Rescisão do Contrato de Trabalho”, seguido de “Remuneração e verbas Indenizatórias”, com 19,29%. A soma dessas principais demandas chega a 80,04% do total, sendo possível perceber que a maioria absoluta das ações na justiça do Trabalho está vinculada à instabilidade da permanência no emprego e ao não pagamento dos direitos básicos como salários e rescisórias.

Dentre as mudanças aprovadas, ainda, chamam atenção aquelas que ampliam as possibilidades de contratação atípica, ou seja, a legalização da terceirização irrestrita e a nova definição de trabalho autônomo tem o potencial de acelerar o processo de “pejotização” (DEMORI, 2019), já verificado nas últimas décadas no Brasil.

Os impactos da pejotização e da formalização não estão restritos ao mercado de trabalho, pois também afetam a arrecadação de impostos e contribuições que financiam atividades públicas, dentre elas, a Previdência social.

Nesse contexto, cita-se a Tabela 1 abaixo – Receitas do Orçamento da Seguridade Social de 2005 a 2015, que comprova que como previsto na Constituição, a principal fonte de financiamento da seguridade social são as receitas das contribuições sociais. Verifica-se que em 2015 essas receitas somaram R\$ 671,4 bilhões. Ao longo dos anos analisados, essa parcela responde, em média, por mais de 96% do total dos recursos arrecadados para a seguridade. O restante basicamente se deve à arrecadação própria das entidades que fazem parte da seguridade social, com destaque especial para o fundo de Amparo ao Trabalhador (fAT), que arrecadou R\$ 14,2 bilhões em 2015.

TABELA 1 – RECEITAS DO ORÇAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL DE 2005 A 2015 – Em R\$ MILHÕES CORRENTES

Receitas Realizadas	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Receita de Contribuições Sociais	277.045	298.474	340.821	359.840	375.887	441.266	508.095	573.814	634.239	666.637	671.471
Receita Previdenciária (1)	108.434	123.520	140.412	163.355	182.008	211.968	245.890	283.441	317.164	350.978	352.553
Compensações não repassadas (2)	-	-	-	-	-	-	-	5.281	10.017	13.474	2.281
COFINS	89.597	90.341	101.835	120.094	116.759	140.023	159.625	181.555	199.410	195.914	200.926
CSLL	26.232	27.266	33.644	42.502	43.592	45.754	57.582	57.316	62.545	63.197	59.665
PIS/PASEP	22.083	23.815	26.116	30.830	31.031	40.372	41.584	47.738	51.065	51.774	52.904
Outras Contribuições (3)	30.699	33.533	38.813	3.053	2.497	3.148	3.414	3.765	4.055	4.775	5.423
2. Receitas de Entidades da Seguridade Social	11.704	11.312	12.084	13.765	14.173	14.742	16.729	20.199	15.078	19.356	20.534
Recursos Próprios do MDS	87	110	64	84	217	305	86	66	239	183	137
Recursos Próprios do MPS	798	374	381	1.063	96	267	672	708	819	608	1.078
Recursos Próprios do MS	947	1.463	2.010	2.338	2.790	2.700	3.220	3.433	3.858	4.312	4.257
Recursos Próprios do FAT	9.507	9.093	9.332	9.959	10.683	10.978	12.240	15.450	9.550	13.584	14.160
Taxas, Multas e Juros da Fiscalização	264	272	296	321	388	443	511	491	509	552	664
3. Contrap. Orç. Fiscal para o EPU (4)	1.052	1.221	1.766	2.048	2.015	2.136	2.256	1.774	1.782	1.835	2.226
Receitas da Seguridade Social	289.699	311.008	354.671	374.644	392.075	458.094	527.079	595.736	650.996	687.712	693.993

Fonte: Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP). Elaboração própria.

Notas: (1) receitas e despesas previdenciárias líquidas acrescidas das compensações pela desoneração da folha de pagamentos; estão incluídos repasses de compensações previdenciárias a outros regimes; (2) compensação pela desoneração da folha de pagamentos não repassada, dados atualizados; (3) inclui receitas provenientes dos concursos de prognósticos e as receitas da CPME, extinta em 2007; (4) corresponde às despesas com Encargos Previdenciários da União - EPU, de responsabilidade do Orçamento Fiscal. Organização: ANFIP e Fundação ANFIP.

Baseados nos dados comprova-se que a arrecadação previdenciária é a que tem maior peso na arrecadação total para a seguridade social e é a que, provavelmente, será mais afetada pela reforma trabalhista, pois ela depende sobremaneira do mercado de trabalho formal, seja pela contribuição devida pelos empregadores, seja a parcela devida pelos empregados.

4 CONCLUSÕES

A Reforma Trabalhista causou mudanças no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois alterou mais do que as relações de emprego, tendendo a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira.

De acordo com Alves (2019) essa Reforma provocou amplas e profundas mudanças no mercado de trabalho, na organização sindical dos trabalhadores, na regulação do trabalho, na atuação das instituições públicas do trabalho, na tela de proteção social, nas fontes de financiamento das políticas sociais, na desigualdade social e no projeto de desenvolvimento do país, impactando diretamente o mercado de trabalho, a vida dos trabalhadores e as políticas públicas. Destaca-se também que Lei 13.457 alterou o direito material e processual trabalhista e, após sua promulgação, passou a ser alvo de inúmeras críticas, provenientes dos mais diversos órgãos ligados a justiça do trabalho, gerando impactos institucionais e jurídicos.

De forma bastante sintética, a reforma modificou os elementos centrais da relação de emprego, uma vez que: (1) amplia as possibilidades de utilização de modalidades de contratação a termo e introduz a figura do contrato intermitente, do trabalhador autônomo permanente e do *home office*; 2) viabiliza inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador em favor da empresa; 3) permite o avanço da remuneração variável e o pagamento como não salário. Em outras palavras, ela constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

A viabilização desse novo padrão requer fragilizar, não somente os direitos inscritos no arcabouço legal institucional, bem como esvaziar as instituições públicas responsáveis em assegurar a efetivação dos direitos. Na mesma perspectiva, enfraquece os sindicatos e descentraliza as negociações coletivas. Portanto, é uma reforma que altera substantivamente as condições sob as quais se estrutura o mundo do trabalho em nosso país. A reforma trabalhista busca dar maior autonomia nas negociações entre empregadores e trabalhadores, seja de forma individual ou por sindicatos, apostando na capacidade de diálogo e consenso. Essa flexibilização tende a trazer uma maior coerência para as relações de trabalho, permitindo que cada setor realize seus acordos com base em suas especificidades. Isso se traduziria em melhora do ambiente de negócios e maior segurança jurídica para todos.

5 REFERÊNCIAS

ALVES, Fernando Costa. **As mudanças na legislação trabalhista**. 57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho. Junho, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf>. Acesso em 05 maio de 2019.

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (AEPS). Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. Brasília: MTPS/DATAPREV, 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. Brasília: MTPS/DATAPREV, 2016.

CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DO INSPER. **Panorama Mercado de Trabalho**. Disponível em< <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Panorama-Mercado-Trabalho-PNAD-CONTINUA-ed02CPP2016.pdf>> Acesso em 20 junho 2019

BARBOSA, Alcy Richard Cavalcante. **As mudanças na legislação trabalhista**. 57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho. Junho, 2017. Disponível em: < http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf>. Acesso em 10 maio de 2019.

BARROSO, Luiz Roberto. Ações Na Justiça: Excesso de proteção ao trabalhador é um problema. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-mai-19/excesso-protecao-trabalhador-problema-barroso>> Acesso em 28 março 2019.

BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Malheiros: 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl..São Paulo: LTr, 2017.

DEMORI, Ingrid Barbosa. **As mudanças na CLT e a hipossuficiência dos trabalhadores quanto à flexibilização do contrato de trabalho**. 57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho. Junho, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf>. Acesso em 12 maio de 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica Nº 172, março. São Paulo: DIEESE, 2017a.

_____. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota Técnica Nº 175, abril. São Paulo: DIEESE, 2017b.

_____. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota Técnica Nº 178, maio. São Paulo: DIEESE, 2017c.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios). 2017

_____. **Mercado de Trabalho Brasileiro**. Disponível em <<https://static.poder360.com.br/2017/08/pnad2tri2017.pdf>> Acesso em 10 junho 2019

KREIN, José Dari, GIMENEZ, Denis Maracci e DOS SANTOS, Anselmo Luis (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LOPES, Ulisses de Souza Junior. **Reflexão Sobre A Reforma Trabalhista Brasileira**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>> Acesso em 20 março 2019.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição E Reforma Trabalhista No Brasil: Interpretação Na Perspectiva Dos Direitos Fundamentais**. Universidade Federal de Pernambuco, 2002. Disponível em: < <http://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4847>>. Acesso em 11 maio de 2019.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **Novas relações de trabalho após a reforma trabalhista e a lei de terceirização**. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI292161,31047-Novas+relacoes+de+trabalho+apos+a+reforma+trabalhista>> Acesso em 19 março 2019.

SACCHET. Sandro de Carvalho. **Mercado de Trabalho**. Disponível em<<http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/pnadc/>> Acesso em 25 junho 2019.

SELLTIZ, Claire. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Herder, 1967.
WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Competitiveness Report 2017–2018. Genebra, 2017.