

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
CAMPUS SERTÃO – UNIDADE SANTANA DO IPANEMA  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Impactos da Reforma Trabalhista nos Litígios Jurídicos relacionados às  
Relações de Empregos do Comércio de Santana do Ipanema – AL**

Santana do Ipanema – AL  
2018

DHAMARA NOBRE OLIVEIRA

**Impactos da Reforma Trabalhista nos Litígios Jurídicos relacionados às  
Relações de Empregos do Comércio de Santana do Ipanema – AL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para graduação no curso de Ciências Contábeis, pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL) sob a orientação do Prof. Ms. Hélio Felipe Freitas de Almeida Silva

Santana do Ipanema – AL  
2018

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Unidade Santana do Ipanema**

Bibliotecária responsável: Larissa Carla dos Prazeres Leobino – CRB-4 2169

O48i Oliveira, Dhamara Nobre

Impactos da reforma trabalhista nos litígios jurídicos relacionados às relações de empregos do comércio de Santana do Ipanema – A1 / Dhamara Nobre Oliveira. – 2018.  
26 f.

Orientação: Prof. Hélio Felipe Freitas de Almeida Silva.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Alagoas. Unidade Santana do Ipanema. Curso de Ciências Contábeis. Santana do Ipanema, 2018.

Bibliografia: f. 26.

1. Reforma Trabalhista. 2. Litígios do Trabalho. 3. Santana do Ipanema – A1.  
I. Título.

CDU: 657

DHAMARA NOBRE OLIVEIRA

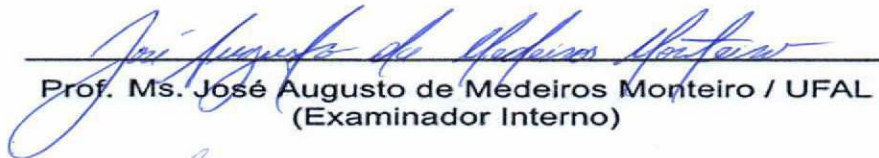
**Impactos da Reforma Trabalhista nos Litígios  
Jurídicos relacionados às Relações de Empregos do  
Comércio de Santana do Ipanema – AL**

Monografia submetida ao corpo docente da Unidade de  
Ensino de Santana do Ipanema da Universidade  
Federal de Alagoas.

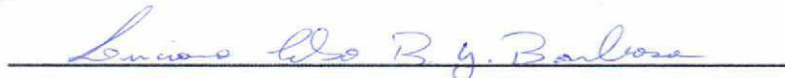
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Ms. Hélio Felipe Freitas de Almeida Silva  
(Orientador)



Prof. Ms. José Augusto de Medeiros Monteiro / UFAL  
(Examinador Interno)



Prof. Dr. Luciano Celso Brandão Guerreiro Barbosa /  
UFAL (Examinador Interno)

*Mil poderão cair ao seu lado,*

*Dez mil à sua direita, mas nada o atingirá. (Salmos 91:7)*

## AGRADECIMENTOS

Deixo aqui a minha maior gratidão a Nossa senhora de Aparecida por sempre cobrir com seu manto nos dias difíceis e dias felizes, que me deu forças e superação para realizar o sonho de concluir essa etapa, tenho certeza que tudo foi ela que me fez chegar até aqui.

Agradeço a Deus, que foi minha maior força nos momentos de angústia e desespero. Sem ele, nada disso seria possível. Obrigada, senhor, por colocar esperança, amor e fé no meu coração. A fé que tenho em ti alimentou meu foco, minha força e minha disciplina. Sou grato pelas bênçãos que recaíram não só sobre mim, mas também sobre todos os amigos e familiares

Agradeço à minha mãe Maria Zilma e ao meu Pai Damião Santos, que batalharam muito para me oferecer uma educação de qualidade, por inúmeras vezes ficarem acordados esperando chegar a hora que pudessem me pegar na faculdade, minha eterna Gratidão...

Aos meus avós maternos e paternos, em especial: Cazuza (In memória) e Genúzia Nobre que sempre acreditou no meu potencial e nunca negou uma palavra de incentivo, minha gratidão...

Aos meus irmãos Dayara, Dayse e David, como também os amores da minha vida: Aisly e Brenno, que sempre estiveram ao meu lado me dando forças e com incentivos de “vai dá tudo certo” e que me fizeram rir em tempos de puro estresse, minha Gratidão...

Agradeço aos meus amigos de trabalho da RFB (Receita Federal do Brasil), por todo apoio, compreensão e sempre presentes dispostos a me ajudar, minha gratidão...

Agradeço em especial o meu orientador, Prof. Ms. Hélio Felipe Freitas, que nunca negou uma ajuda durante o TCC, minha gratidão...

Sou grata ao pessoal da biblioteca e a todos que fazem a UFAL crescer dia pós dia, minha gratidão...

Agradeço aos meus colegas de turma, em especial a minha eterna equipe de trabalhos, lutas, estresses, sorrisos: Natália, Paloma, Joyce, Lucyjane, Daniela, Thalmylle e Raquel.

Dedico também essa monografia, as minhas eternas professoras do Ensino médio: Maria José e Valquiria, tenha certeza que seus ensinamentos me fizeram crescer honestamente e educa mente a qualquer lugar que eu for, minha gratidão...

Minha gratidão a todos meus amigos, aqueles mais presentes em minha vida, que Deus abençoe a todos!

## RESUMO

As relações de emprego brasileiras sofreram uma significativa mudança de fundamentação legal no ano de 2017. Observando isso, essa pesquisa teve o objetivo de analisar as consequências da polêmica reforma trabalhista no volume de litígios trabalhistas no comércio de Santana do Ipanema/AL. Trata-se de verificar o volume histórico de reclamações trabalhistas entre 2016 à 2018, processados na Justiça do Trabalho da região. E, com base nisso, avaliar as perspectivas de litígios para o futuro. Para alcance do objetivo proposto foi realizada uma pesquisa de campo. Basicamente, analisou-se se a citada Reforma, aprovada em 2017, iria aumentar ou diminuir o número de processos trabalhistas da região, além de avaliar as vantagens e desvantagens da reforma. Foram coletados dados dos processos trabalhistas impetrados no período em referência. A importância dessa pesquisa é compreender o cenário das atuais relações de emprego, uma vez que as regras trabalhistas foram modificadas recentemente, para que se possa interceder nas relações sociais de forma cada vez mais justa e benéfica ao povo trabalhador. Os resultados mostraram uma tendência a diminuição do número de processo trabalhista em curto e médio prazo, e de estabilização e provável crescimento a longo prazo. Os limites deste trabalho dizem respeito ao pequeno tamanho da amostra, que não representa necessariamente todo o cenário brasileiro. Sugere-se, portanto, novas pesquisas em outras regiões do Brasil, ampliando a amostragem e, conseqüentemente, entendendo melhor o atual contexto social empregatício brasileiro.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista, Litígios do Trabalho, Santana do Ipanema/AL



## **ABSTRACT**

Brazilian employment relationship suffered a significant change of legal grounds in 2017. Observing this, this research aimed to analyze the consequences of the controversial labor legal reform on the volume of suits labor disputes in the Santana do Ipanema / AL trade. This is to verify the historical volume of labor claims between 2016 and 2018, processed in the Labor Court of the region. And, based on this, assess the prospects of litigation for the future. To reach the proposed goal a field research was carried out. Basically, it was analyzed whether the aforementioned Reform, approved in 2017, would increase or decrease the number of labor lawsuits in the region, as well as assess the advantages and disadvantages of the reform. Data were collected from the labor lawsuits filed in the period in question. The importance of this research is to understand the scenario of the current employment relations, since the labor rules have been modified recently, so that it can intercede in social relations in an increasingly fair and beneficial way to the working people. The results showed a tendency to decrease the number of labor lawsuits in the short and medium term, and stabilization and probable long-term growth. The limits of this work are related to the small size of the sample, which does not necessarily represent the whole Brazilian scenario. Therefore, new researchs are suggested in other regions of Brazil, expanding the sample and, consequently, better understanding the current Brazilian social work context.

**Keywords:** Law Labor Reform, Suits Labor Disputes, Santana do Ipanema/AL.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>06</b>
<b>1.2</b>	<b>Hipóteses</b> .....	<b>07</b>
<b>1.3</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>07</b>
<b>1.3.1</b>	<i>Objetivo Geral</i> .....	<b>07</b>
<b>1.3.2</b>	<i>Objetivos Específicos</i> .....	<b>08</b>
<b>1.4</b>	<b>Justificativa</b> .....	<b>08</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1</b>	<b>CLT – Consolidação das Leis do Trabalho</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>Antes e depois da reforma trabalhista</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.1</b>	<i>Férias</i> .....	<b>14</b>
<b>2.2.2</b>	<i>Gestante e Lactante</i> .....	<b>15</b>
<b>2.2.3</b>	<i>Multa por Empregado sem Registro</i> .....	<b>15</b>
<b>2.2.4</b>	<i>Trabalho em Tempo Parcial</i> .....	<b>16</b>
<b>2.2.5</b>	<i>Honorários Advocáticos</i> .....	<b>16</b>
<b>2.2.6</b>	<i>Contribuição sindical</i> .....	<b>17</b>
<b>2.2.7</b>	<i>Demissão</i> .....	<b>18</b>
<b>2.2.8</b>	<i>Jornada 12x36</i> .....	<b>18</b>
<b>2.2.9</b>	<i>Multa por Litigância de Má Fé</i> .....	<b>19</b>
<b>2.2.10</b>	<i>Terceirização</i> .....	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>22</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>24</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>26</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa teve o objetivo de analisar as consequências da reforma trabalhista no número de litígios trabalhistas no comércio de Santana do Ipanema/AL, sob a ótica de algumas mudanças de direitos e deveres, delineadas no novo cenário normativo brasileiro.

A Lei 13.467/17 foi aprovada e trouxe uma relativa “incerteza jurídica” sobre aplicação e interpretação da nova legislação e da atuação da Justiça pós reforma. Com a nova lei, o trabalhador que perder a ação poderá ter custos que antes não teria, como o pagamento dos advogados da empresa, o que não existia com a regra anterior.

Nesse sentido, existe um problema em torno das transformações trabalhistas, se vai aumentar ou não, o número de processos trabalhistas, assim como coletar índices de processos atualizados sobre trabalhadores contratados no ano de 2017.

O advogado Eraldo Aurélio Rodrigues Franzese, autor do blog “Direito do Trabalho” comenta sobre as mudanças causadas pela Lei 13.467/17 que afetaram também o pagamento quando o empregador e o empregado decidirem rescindir um contrato, basta o pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado também poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego. Segundo Eraldo:

“Esse é um ponto que realmente preocupa sobre como funcionará na prática. O trabalhador poderia levantar 80% dos valores de depósito, mas também não poderá usufruir do seguro-desemprego. Tenho receio de que isso possa vir a prejudicar o trabalhador, até porque uma reparação judicial leva tempo e, às vezes, por necessidade de sobrevivência, o empregado acaba recorrendo a esse tipo de benefício. Não sei se isso criará uma área de conflito na justiça”.

(FRANZESE)

Para alcance do objetivo proposto foi utilizada uma metodologia exploratória, qualitativa, literária e entrevista, visando compreender os fenômenos através da entrevista na própria Vara do Trabalho, da cidade de Santana do Ipanema – AL.

Foram analisados alguns processos trabalhistas, alguns de antes da reforma e outros dos pós reforma. Um questionário foi aplicado para coletar dados da Vara do Trabalho, para se avaliar as consequências de toda essa mudança na legislação brasileira; mais especificamente, nos litígios trabalhistas derivados das relações de emprego no comércio de Santana do Ipanema/AL.

É importante falar sobre esse tema, pois a relação de emprego sempre foi um importante fator econômico na região. Atualmente, muitos acordos entre trabalhadores e empregados têm sido anulados na Justiça do Trabalho, o que gera insegurança jurídica, segundo o governo.

Nesse sentido, busca-se encontrar a resposta para a seguinte questão problema: **Qual é o impacto da polêmica reforma trabalhista brasileira no volume de litígios trabalhistas, em Santana do Ipanema/AL?**

## **1.2 Hipóteses**

Era esperado que, com a reforma trabalhista, o número de processos judiciais trabalhistas em Santana do Ipanema/AL diminuísse, pois – por exemplo – uma de suas mudanças é que a parte que perder uma demanda judicial trabalhista, mesmo que seja beneficiário da Justiça gratuita, terá de arcar com custas processuais.

Se, por exemplo, o trabalhador faltar a audiências ou perder ação na Justiça terá de pagar custas processuais e honorários da parte contrária. Haverá multa e pagamento de indenização se o juiz entender que ele agiu de má-fé. No caso de ações por danos morais, a indenização por ofensas graves cometidas pelo empregador deverá ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do trabalhador. Será obrigatório ainda especificar os valores pedidos nas ações na petição inicial.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 *Objetivo Geral***

Analisar as consequências da reforma trabalhista no volume de litígios trabalhistas, em Santana do Ipanema/AL.

### **1.3.2 *Objetivos Específicos***

- Examinar quais os direitos trabalhistas que foram modificados
- Analisar o volume histórico de reclamações trabalhistas no comércio de Santana do Ipanema
- Avaliar as perspectivas de litígios do futuro

### **1.4 Justificativa**

No século XX, assistimos ao estabelecimento de normas que previam férias (15 dias por ano) e alguns tipos de direito em relação aos acidentes de trabalho. A criação destas leis foi impulsionada pela abolição da escravidão, que trouxe um novo viés trabalhista e econômico para o país.

O governo brasileiro passou a buscar o equilíbrio entre os elos que formam a corrente do capital industrial a partir do governo Vargas, com a Constituição de 1934. Nela estavam previstos direitos trabalhistas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias remuneradas e assistência médica e sanitária. Fica exposto nessas ações que as leis do trabalho não eram apenas do trabalho, eram também sociais.

Em 1943, no dia 1º de maio, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O contexto de sua criação é particular: o governo buscava legitimidade para a figura de Getúlio Vargas. Mais do que apenas ser legítimo, Vargas, que acabara de instituir o Estado Novo, buscava personificar a figura de “pai dos pobres”. O país passava por uma fase de desenvolvimento: o número de trabalhadores aumentava e suas reivindicações também. Por isso, era necessário unificar as leis do trabalho.

A CLT garantiu parte das demandas dos trabalhadores. Leis posteriores garantiriam também 13º salário, repouso semanal remunerado e outras conquistas que abordaremos em outros momentos desta trilha. Hoje com o Projeto de Lei 13.467 que foi aprovado no ano de 2017, trouxe uma “incerteza jurídica” sobre aplicação e interpretação da nova lei e as regras da Justiça modificadas pela reforma.

Com a nova lei, a proposta estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei em 15 pontos diferentes, como jornada de trabalho e banco de horas anual, intervalo mínimo de alimentação de meia hora, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente. Poderão ser negociados ainda o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho.

Estes acontecimentos foram motivadores do desenvolvimento desta pesquisa, despertando o interesse em saber mais essa curiosidade em saber mais sobre a reforma trabalhista, e como ela vem sendo aplicada na cidade de Santana do Ipanema.

Nesse sentido, impera-se observar se o número de processos trabalhistas vai aumentar ou não, assim como coletar índices de processos atualizados sobre trabalhadores contratados no período em referência. A pesquisa foi feita no TRT Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, em Santana do Ipanema/AL. Cidade situada no sertão de Alagoas, com 44,949 habitantes no último censo, conta com 763 empresas comerciantes. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) localiza-se na Rua Dr. Arsênio Moreira, e atende ao público das 08:00 às 13:00.

## 2 REFERENCIAL TEORICO

O autor Garcia (2018) trata bem a reforma trabalhista como o sistema jurídico-legal e constitucional, com destaque aos direitos fundamentais, examinando, de forma crítica, as inovações voltadas às relações individuais e coletivas de trabalho, que acabam alterando aspectos estruturais e já tradicionais do Direito do Trabalho.

Nesse enfoque, merecem destaque questões diversas e que modificam de forma ampla e profunda a legislação trabalhista, especialmente a CLT, inclusive quanto ao Direito Processual do trabalho. A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º), ocorrida em 14.07.2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Trata-se, assim, de ajustes e modificações estabelecidas na chamada reforma trabalhista, as quais eram, ao menos em parte, de certos modos previstos, em razão da forma como o Projeto de Lei que deu origem à matéria foi votado no Congresso Nacional, notadamente no Senado Federal. “Não se pode imputar a pecha de inconstitucionalidade total a Reforma Trabalhista, por entender que se trata de um retrocesso histórico, produto de uma ilegitimidade política...” (Matos, 2018)

Um segundo autor que comenta sobre a reforma é o (Lima 2017) que de uma maneira bem resumida e explicada escreve que a reforma trabalhista “é um acontecimento inacreditável, pela rapidez como foi formatada e aprovada, em meio a uma girândola de denúncias criminais contra agentes do núcleo do Governo, inclusive o Presidente da República.”

O congresso Nacional aprova a Lei que desmonta todo o sistema trabalhista tradicional e institui outro, mais leve dinâmico e melhor para o empreendedorismo, conseqüentemente, danoso para os trabalhadores. Essa Lei integra o pacote de reforma estruturantes, associado a política, a previdenciária e a tributária, necessárias ao desenvolvimento econômico do Brasil.

A reforma Trabalhista é tão impactante, que antecipa a reforma previdenciária e marca o início da revolução econômica. “Apesar de toda a discussão política

envolvendo o tema, a legislação reformada trouxe pontos positivos e negativos, os quais serão adequados com o decorrer do tempo...” (Caxilé, 2018)

A Lei da Reforma Trabalhista mexe em mais de duzentos dispositivos da CLT e nas Leis do FGTS e de Custeio da Previdência Social. Portanto, altera todo o sistema trabalhista tradicional. No entanto, a lei não vale por si só, nem pelo estrito limite do seu texto. “Por outro lado, essa circunstância também gerava situações embaraçosas ao empregador, principalmente ao micro e pequeno empresário, que muitas vezes era obrigado a permanecer com o trabalhador insatisfeito...” (Junior, 2018)

Inicialmente, cumpre alertar a Lei da Reforma não vai chegar como uma moenda, triturando homens e almas, visto que direitos já incorporados por força do direito anterior não podem ser removidos em relação aos trabalhadores que já os adquiriram, como a incorporação de função pelo exercício por mais de dez anos, incorporação de convenções e acordos coletivos, dentre outros que a prática irá identificando.

Uma das mudanças é a não obrigatoriedade da Contribuição Sindical. “Os trabalhadores terão que mensurar os riscos quanto aos descontos da contribuição, sem perder de vista o papel fundamental desempenhado pelos sindicatos na representatividade dos interesses dos trabalhadores...” (Capetti, 2018)

Isto por imperativo do princípio da irretroatividade da lei (salvo a lei penal para favorecer o réu), que protege aqueles que já implementaram as condições de gozo do direito no dia em que a Lei da Reforma entrou em vigor, ou seja, 120 dias após a sua publicação no Diário Oficial da União.

Também por força da cláusula pétrea do direito adquirido (art. 5º, XXXVI da Constituição: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”). Toda lei ingressa em um sistema, que dialoga com outros sistemas. Um artigo se interconecta com outro e este com outros mais. Da interpretação de todos e de cada um se forma a jurisprudência, que é o direito mais próximo da concretude.

Daí a necessidade de uma leitura sistêmica da Reforma, fazendo as várias ligações de cada preceito com outros que lhe interferem e em que ele interfere.



Decerto, o alcance axiológico da lei é infinito, revelando-se paulatina e inexoravelmente. Assim, este trabalho se propõe a descortinar a Reforma para uma visão inicial do conjunto no plexo jurídico nacional. A verdadeira mudança que a Lei da Reforma almeja é ideológica, sob dois eixos: a) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato.

Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho. Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados.

No entanto, esses direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.

As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração. As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho. O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio.

A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor. Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de "comum acordo" é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual.

Atualmente, há muitas ações trabalhistas, em especial devido à chamada “dobra de escala” e “supressão dos intervalos intrajornada”, além de forte debate sobre a inconstitucionalidade dessa jornada de trabalho. As alterações propostas procuram ampliar o uso desse regime de jornada (eliminando o atual caráter de excepcionalidade) e garantir “segurança jurídica para as empresas”, apesar de se tratar de uma jornada de trabalho extremamente longa.

Essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso e torna mais difícil a formação profissional. As alterações também reduzem os direitos de quem trabalha nesse regime, pois define que já estarão “incluídos” na remuneração os adicionais de feriados, noturno e DSR, além de indicar que o intervalo intrajornada poderá não ser concedido, desde que seja indenizado.

Os Honorários Advocatórios, também foi um ponto que atingiu bastante a todos os beneficiários de causas. “A reforma trabalhista trouxe uma possível ameaça a direito do trabalhador, previsto constitucionalmente, quando o responsabilizou pelos honorários sucumbenciais, mesmo quando beneficiário da Justiça gratuita...” (Silva, 2018). “Esse é um dos mais controversos na Reforma Trabalhista, provocada pela mudança na legislação, principalmente por tratar-se de algo diametralmente oposto ao que os operadores do direito trabalhista estão acostumados” (Gonçalves, 2018)

## **2.1 CLT – Consolidação das Leis do Trabalho**

A CLT surgiu em 1943, a partir do decreto 5.452, de 1º de maio de 1943 e foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. Ela é responsável por regulamentar as leis referentes ao direito trabalhista e processual do trabalho no país. Por isso, os trabalhadores são contratados nas empresas sob o regime da CLT e são conhecidos como celetistas, isso quer dizer que, eles serão sujeitos às normas desta lei. Além desta opção, há a de Pessoa Jurídica, onde o trabalhador não possui vínculo com a empresa, realizando um trabalho independente.

As primeiras regras foram criadas pelos Estados Europeus que tratavam sobre greve, acidentes de trabalho, seguros sociais, etc. Houve também uma reformulação

para que estas normas se adaptassem ao contexto de determinado país e suas mudanças sociais, sempre procurando valorizar o indivíduo. No Brasil, a primeira Constituição a tratar do Direito Trabalhista foi a de 1934.

A partir daí, até a de 1988, houve o desejo de acrescentar à Lei direitos relativos ao trabalho, tais como jornada, adicional de horas extras, direito à licença maternidade, adicional do salário de férias, dentre outros, que são aqueles que devem prevalecer até que sejam aprovadas leis complementares. Segundo o Art. 1º relata bem como é esta Consolidação, estatui normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

## **2.2 Antes e Depois da Reforma Trabalhista**

Aprovado o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017, que trata da reforma trabalhista, altera mais de 100 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitindo mudanças como a prevalência do acordado entre patrões e empregados sobre o legislado nas negociações trabalhistas. Veja alguns pontos importantes:

### **2.2.1 Férias**

#### **Antes da reforma**

No Brasil, o trabalhador tinha o direito a trinta dias corridos a título de férias, que é um período concedido ao trabalhador como forma de descanso, após 12 (doze) meses subsequentes que o empregado tiver ativo no trabalho, essas férias eram aplicadas em uma só vez, ou poderia dividir em duas partes. Porém, nenhuma das partes poderia ser inferior a 10 dias. Conforme artigo 134 da CLT.

#### **Depois da reforma**

Depois da lei 13.464/2017 aprovada, o regime de férias passou a ser fracionado em até 3 partes, desde que seja acordado entre empregado e empregador, sendo que uma delas em um período não inferior a 14 dias, e os outros dois períodos restantes, não inferiores a 5 dias. Sendo assim, esta regra é aplicável a qualquer trabalhador. As férias não poderão se iniciar em dia de repouso semanal

(DSR) ou dois dias antes de feriados. Nos termos do art.134 que diz: “quanto ao início do período de gozo das férias, que não poderá ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dias de repouso remunerado.”

### **2.2.2 Gestante e Lactante**

#### **Antes da reforma**

A empregada gestante ou lactante era afastada dos locais insalubres enquanto durar sua gestação ou lactação, isso quer dizer que, as mesmas eram afastadas automaticamente da empresa assim que descobrir a gravidez, ou seja, aqueles lugares que podem causar algum tipo de problema de saúde, por existir locais com dificuldades, difícil acesso que impossibilitaria a gestante está por perto, como lugares insalubres dito acima, causaria não só problemas ao trabalhador, e sim como sua gestação. Que se diz o Art.394 da CLT

#### **Depois da reforma**

As leis mudaram, assim como as regras, a reforma aprovada tirou o direito da gestante ou lactante serem afastadas dos lugares insalubres, e só serão afastadas desses locais se os mesmos tiverem grau máximo de insalubridade. No caso de lugares com grau médio ou mínimo de insalubridade, só será afastada apresentando atestado de saúde, alegando o afastamento da mesma. O Art.248 da constituição diz que quando forem afastadas pelo médico “Cabe a empresa pagar pelo adicional insalubre à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação”

### **2.2.3 Multas por Empregado sem Registro**

#### **Antes da reforma**

O empregador tem a obrigação de registrar o contrato de todos os seus funcionários em até 48 horas, e devolver a seu empregado todas suas anotações, e o artigo 47 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) estabelecia multa de 1 salário-mínimo para cada empregado não registrado. Além disso, outro salário era somado em caso de reincidência, ou seja, se caso a fiscalização voltasse e constata-se a mesma irregularidade.

## **Depois da reforma**

As regras mudaram, com a aprovação da reforma o empregador que não registrar seu empregado em até as 48h, pagará uma multa de 3.000,00 por empregado para empresas de grande e médios portes, sem o benefício da dupla visita, ou seja, segundo o Art.627 da CLT, o ministério do trabalho “Poderá aplicar a multa na primeira visita no estabelecimento”, tirando assim, o direito de uma nova visita, com o prazo determinado para constatar se os erros foram corrigidos. Porém, no caso de microempresas e empresas de pequeno porte, a multa é fixada em 800,00, e podem ainda contar com o benefício da dupla visita.

### **2.2.4 *Trabalhos em Tempo Parcial***

#### **Antes da reforma**

Considerava-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, o salário era proporcional a sua jornada, porém, o trabalhador que fizesse esse regime de tempo não poderia fazer horas extras, nem tampouco converter 1/3 das férias em abono pecuniário, segundo o Art. 58-A.

#### **Depois da reforma**

Com a reforma trabalhista aprovada, foi dividido em duas partes o regime parcial: Se o trabalhador exercer seu trabalho em 30 horas semanais, não poderá fazer horas extras. Se o trabalhador exercer seu trabalho em 26 horas semanais, poderá, fazer até 6 horas extras, totalizando 32 horas semanais. Contudo o trabalhador poderá ter sua remuneração proporcional, ou seja, no máximo até 32 horas semanais. Vale citar sobre o novo “Art. 58-A considerasse trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais...”

### **2.2.5 *Honorários Advocatícios***

#### **Antes da reforma**

Os empregados e os empregadores poderiam reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. O valor pago

de honorários tinha uma insuficiência econômica, ou seja, quem tivesse um salário não inferior a dois salários, teria uma justiça gratuita, pois, se o trabalhador não estivesse em boas condições não iriam obrigar a pagar por algo, que prejudicasse o sustento da família, financeiramente.

### **Depois da reforma**

Com a reforma, passam a ser devidos honorários de sucumbência entre 5% e 15% sobre o valor de liquidação da sentença, são devidos mesmo quando o (a) advogado (a) atue em causa própria. Se a parte vencida for beneficiária da justiça gratuita e não obter proveito econômico, o crédito fica suspenso.

O trabalhador que perde uma ação, será devidamente responsável pelo pagamento dos honorários advocatícios da parte contrária, mesmo com a justiça gratuita não ficará livre do pagamento. Diante disso pode provocar um número menor de reclamações trabalhistas, por outro lado, na visão empresarial pode ter um risco maior devido aos honorários de sucumbência, ou seja, são honorários que o vencedor da causa deve pagar ao vencedor para que sejam pagos todos os gastos com a contratação dos advogados.

### **2.2.6 Contribuição Sindical**

#### **Antes da reforma**

Os empregadores estavam obrigados de certa forma, a efetuar o desconto na folha de pagamento dos seus empregados, no valor de um dia de trabalho de contribuição sindical. Este desconto era efetuado em março de cada ano e recolhido até o último dia de abril do mesmo exercício, seja trabalhadores autônomos e profissionais liberais. Esse desconto era calculado com base no capital social, se diz então no art. 579 da CLT.

#### **Depois da reforma**

Entretanto, a Lei 13.467/2017 alterou as regras e o trabalhador paga o imposto sindical apenas se quiser. Se optar por fazer a contribuição, precisa informar ao empregador que autoriza expressamente a cobrança sobre sua folha de pagamento. A empresa só

poderá fazer o desconto com a permissão do funcionário. Passando dessa forma, a existir um vínculo maior entre o empregado e o empregador.

É o que diz o “Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos”.

#### *2.2.7 Demissão*

##### **Antes da reforma**

Quando o trabalhador era demitido por justa causa ou pedisse demissão, ele não tinha direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem a retirada do fundo de garantia. Em relação ao aviso prévio, a empresa poderia avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês, sem que o funcionário precise trabalhar. A relação do empregado e o empregador era quase que sem conversa, mesmo sendo com ou justa causa.

##### **Depois da reforma**

Assim, aprovada a nova reforma o Art. 484-A da CLT fala sobre o acordo entre o empregado e o empregador, isto significa que, passou a ser válido esse acordo, só que obedecendo vários critérios como: O empregado recebe a multa de 20% sobre os depósitos do FGTS e pode tirar até 80% do fundo, dessa forma o empregado não terá direito ao benefício do seguro-desemprego e de metade do aviso prévio se for indenizado. Isto é, o empregado que pedir para sair da empresa, poderá negociar com o patrão e assim receber seus direitos.

#### *2.2.8 Jornada 12x36*

##### **Antes da reforma**

Era uma questão que não era prevista na CLT. Entretanto, segundo a Constituição Federal, no art. 7 diz que o trabalhador não poderá exercer função ultrapassando 8 horas diárias. Todas as jornadas alternativas dependiam de acordo e convenções trabalhistas.

## **Depois da reforma**

Atualmente, o trabalhador realiza o expediente em um período de 12 horas, com direito a intervalo de 1 hora para lanche, e as 36 horas subsequentes tem o direito de descanso. Por exemplo: O trabalhador realizou seu expediente em uma segunda-feira de 19h às 7h da manhã da terça, dessa forma o trabalhador só irá trabalhar na quarta-feira, seguindo o mesmo horário. O empregador também deve estar atento a não ultrapassagem ao limite de horas, ou seja, não passar a sair do expediente ultrapassando seu horário.

No caso, de trabalhador noturno, também tem o direito de adicional noturno, e em todos os horários, tem o direito de horas extras. Em alguns casos, dependendo do local de trabalho se paga também adicional de insalubridade.

### **2.2.9 *Multa por litigância de má-fé***

#### **Antes da reforma**

Não era previsto na CLT.

#### **Depois da reforma**

O Juiz deverá aplicar a multa ao litigante, ou seja, a pessoa que está envolvida num processo, de 1% à 10% no valor que será corrigido da causa, aplica-se a multa à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos, ou até mesmo omitir para ganhar a causa, ainda será preciso arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Quando forem mais de uns litigantes de má-fé o juiz condenará os mesmos na mesma proporção.

### **2.2.10 *Terceirização***

#### **Antes da reforma**

Antes da reforma, a terceirização só era permitida adotar essa forma de contratação em alguns lugares que era entendida como atividades-meio, da súmula



do TST (Tribunal Superior do Trabalho), ou seja, considerava-se um serviço aquela que não tinha relação direta com a atividade da empresa.

### **Depois da reforma**

Segundo a Lei 13.467/2017 foi ampliado a terceirização para quaisquer atividades seja elas atividades-meio ou atividades principais. Essa contratação pode ser feita por empresas privadas ou de administração pública. No caso de já ter um empregado e queira terceiriza-lo é preciso demitir e só o recontratas após 18 meses, contados a partir da sua demissão.

A nova lei também prevê que o terceirizado tenha os mesmos direitos que os empregados efetivos, como: Atendimento ambulatorio, alimentação, segurança, transporte, qualidade de equipamentos e etc.

### **3 METODOLOGIA**

Para o alcance dos objetivos propostos, esta pesquisa utilizou uma metodologia qualitativa, porque utilizou levantamentos bibliográficos e legislações vigentes, além de livros, teses e artigos científicos, além de entrevistas ao pessoal da Vara do Trabalho para coletar informações sobre a relação dos direitos com os processos litigados na região. Tudo isso tratado de forma subjetiva.

A entrevista foi realizada através de aplicação de questionários, para responder o problema do estudo. Assim, essa pesquisa está baseada em dados primários, na medida que os servidores da justiça responderam as perguntas baseadas em dados oficiais e, também, em opiniões pessoais a respeito da causa.

Foi realizado um pré-teste, com conversas prévias com servidores da justiça, para entender como seria possível a efetiva coleta de dados e, posteriormente, se pudesse avaliar o conteúdo das respostas. Após a efetivação do pré-teste, recebido a autorização da autoridade maior do órgão em referência, foi efetivada a coleta dos dados.

Toda a entrevista foi gravada, mas o nome dos servidores ficarão em sigilo, por questão do compromisso previamente pactuado no pré-teste. As respostas dos servidores foram avaliadas e catalogadas, tabuladas em planilhas Excel para análise e compreensão dos resultados. Foram analisados alguns processos trabalhistas, e foi comparado o antes da reforma e pós reforma, que entrou em vigor no último ano de 2017.

Foram feitas perguntas, diretamente aos servidores, avaliando suas opiniões a respeito das mudanças no Brasil, mas especificamente na cidade citada acima. Foram examinados quais os direitos trabalhistas que foram modificados, assim como analisar o volume histórico de reclamações trabalhistas no comercio da mesma, e avaliar as perspectivas de litígios do futuro. Foi escolhido a entrevista para melhor conversar e diante das conversas concluir sobre a veracidade das hipóteses.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise feita no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), baseada nas entrevistas realizadas com servidores da mesma, foi dividida em partes: os impactos da Reforma Trabalhista e sobre seus reflexos em aumento ou diminuição nos números de processos; sendo cada parte relacionada a um direito reformado.

Foram abordadas as convicções pessoais e confrontadas com os dados públicos estatísticos da Vara do Trabalho de Santana do Ipanema, vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região, ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ).

Segundo a justiça do Trabalho, através de seus servidores:

- a) Férias, não influenciou na quantidade de aumento ou diminuição de processos.
- b) Gestante e Lactante, em dados estatísticos não houve essa mensuração, mas, houve um aumento nos números de processos, porque se antes ela poderia gozar de um direito, ela pode querer uma extensão desse direito pós reforma, e colocar no Juiz para ser apreciado.
- c) Multa por atraso de Contrato, estar associada a liquidez processual, houve uma redução drástica em novembro pra dezembro, acreditando assim que essa diminuição se deu por falta de conhecimento da nova Lei.
- d) Terceirização, muitos contratos foram rescindidos para serem terceirizados, nesse aspecto houve um aumento em números de reclamações trabalhistas, as relações ficaram precárias e fez com que os trabalhadores reclamassem perante a Vara do Trabalho.
- e) Honorários Advocatícios, é um fator que mais impactou na redução, sem dúvidas, foi um direito que mais impactou a reforma e assim diminuindo os números de processos trabalhistas, atualmente existe a possibilidade de condenar a parte que entrou com o processo trabalhista, em honorários sucumbenciais, ou seja aciona o ex patrão, e percebe que o trabalhador não

- tem tal direito, então ao invés de receber alguma coisa, o trabalhador irá pagar o ajuizamento.
- f) Trabalho em Tempo Parcial, não impactou muito na natureza, na cultura dos trabalhadores nem aos empregados, por isso não houve muito ajuizamento.
  - g) Jornada de 12x36, não houve muitas reclamações por não estar muito na cultura dos contratos de trabalhos, se vai diminuir ou não é algo relativo pois se o empregado estiver positivado e normatizado, então o trabalhador não teria o que reclamar, porém, se houver descumprimento de adicionais, nesse caso ele pode entrar numa ação e reclamação trabalhista.
  - h) Demissão, se trata de uma precarização de um direito do trabalhador revestindo passar uma falsa impressão, ou seja, é mais uma questão econômica já pensando numa terceirização. Não houve aumento nem tampouco uma diminuição, pois é algo que não esteve muito no conhecimento do trabalhador, diz o Diretor.
  - i) Contribuição Sindical, é um discurso político, nesse aspecto houve uma diminuição de processos, porque o sindicato perdeu as forças e a legitimidade, para executar a contribuição sindical.
  - j) Multa de Litigância de má Fé, os juízes já se aplicavam esse direito, e houve a diminuição dele por ser algo em que os trabalhadores tem um certo “medo” de se aplicar.

Hoje, as pessoas já estão tomando conhecimento das mudanças, dos novos direitos, estão se conscientizando e se adequando. Um servidor relata “Fui e sou contra a reforma trabalhista, como ela foi feita”.

Pós reforma, houve uma grande redução na Vara de Santana do Ipanema, houve entradas de 177 processos em outubro/2017, 250 processos no mês de novembro/2017, e reduziu para 44 o número de processos em dezembro/2017. Em fevereiro/2018 só houve 35 o número de processos, e com o passar dos meses tudo foi se normalizando.

## 5 CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve o objetivo de analisar as consequências da polêmica reforma trabalhista no volume de litígios trabalhistas no comércio de Santana do Ipanema/AL. Trata-se de verificar o volume histórico de reclamações trabalhistas entre 2016 a 2018, processados na Justiça do Trabalho da região e, com base nisso, avaliar as perspectivas de litígios para o futuro.

Para alcance do objetivo proposto foi realizada uma pesquisa de campo. Basicamente, analisou-se se a citada Reforma, aprovada em 2017, iria aumentar ou diminuir o número de processos trabalhistas da região, além de avaliar as vantagens e desvantagens da reforma.

Foram coletados dados dos processos trabalhistas impetrados no período em referência. Os resultados mostraram uma tendência a diminuição do número de processo trabalhista em curto e médio prazo, e de estabilização e provável crescimento a longo prazo.

Conclui-se, portanto, que a Reforma Trabalhista diminuiu o número de processos, destacando-se dois direitos de uma forma impactante: Honorários Advocatícios e Terceirização.

Os trabalhadores desestimularam-se em correr atrás da justiça por um direito seu, e por medo de perdê-la, pagar por algo ainda mesmo se não conseguisse aquela causa, assim também como a terceirização, que pode ser terceirizado os trabalhadores que seja elas atividades-meio ou atividades principais.

Por exemplo: Uma funcionária de serviço de limpeza (atividade-meio) pode ser terceirizada em um cargo como bancário, tendo os mesmos direitos dos efetivados e é isso que a reforma vem trazendo uma diminuição de custos em relação ao salário, diante disso já prevê uma queda imensurável de concursos públicos.

A longo prazo, espera-se uma estabilização nas relações de emprego e, com a evolução natural do direito, possa-se recuperar direitos trabalhistas conforme o primado da justiça.

A importância dessa pesquisa é compreender o cenário das atuais relações de emprego, uma vez que as regras trabalhistas foram modificadas recentemente, para que se possa interceder nas relações sociais de forma cada vez mais justa e benéfica ao povo trabalhador.

Os limites deste trabalho dizem respeito ao pequeno tamanho da amostra, que não representa necessariamente todo o cenário brasileiro. Sugere-se, portanto, novas pesquisas em outras regiões do Brasil, ampliando a amostragem e, conseqüentemente, entendendo melhor o atual contexto social empregatício brasileiro.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI 5.452. **Planalto**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) Acesso em 15 de julho de 2018

PIMENTEL, Carolina. **Reforma trabalhista: antes e depois**. Rede Jornal Contábil. 2017. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/reforma-trabalhista-antes-e-depois/>>. Acesso em 30 de maio de 2018

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Reforma Trabalhista – Principais Mudanças na Terceirização Temporária e Permanente**. Guia trabalhista. 2018. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2018/03/30/reforma-trabalhista-principais-mudancas-na-terceirizacao-temporaria-e-permanente/>>. Acesso em: 15 de julho de 2018

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo-SP, 2017

CARVALHO, Sandro Sacchet. **Uma Visão Geral Sobre a Reforma Trabalhista**. São Paulo-SP, 2017

MATOS, Larissa Lopes; **Avanço ou Retrocesso nas Alterações do Direito Processual do Trabalho**. *Revista Jus Navigandi*. Natal-RN, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66415>>. Acesso em: 4 nov. 2018.

CAXILÉ, Tiago Damasceno. **Principais Pontos da Reforma Trabalhista no Direito Material**. *Revista Jus Navigandi*. Fortaleza-CE.2018 Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66415>>. Acesso em: 4 nov. 2018.

JUNIOR, Waldemar Ramos. **O saque do FGTS após a reforma trabalhista e a possibilidade de acordo entre trabalhador e empresa**. *Revista Jus Navigandi*. São Paulo-SP, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66415>>. Acesso em: 4 nov. 2018.

SILVA, Roseli Rego Santos Cunha; GONÇALVES, Natalia Pereira. **Responsabilização do beneficiário da Justiça gratuita pela sucumbência dos honorários periciais e advocatícios na pretensão jurisdicional**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66415>>. Acesso em: 4 nov. 2018.

CAPETTI, Bruno Michel. **As polêmicas envolvendo o fim da Contribuição Sindical Obrigatória**. *Revista Jus Navigandi*. São Paulo- SP, 2018