

O impacto aos direitos e garantias fundamentais do empregado perante a reforma trabalhista de 2017

Impact on the employee's fundamental rights and guarantees under the 2017 labor reform

146

Niron Rodrigues da Silva¹
Tatiane Alexandre de Albuquerque Queiroz²
Doutora Flávia Moreno Alves de Souza³
Izabela Calegario Visentin⁴

Resumo: Discute sobre o impacto aos direitos e garantias do empregado perante a reforma trabalhista de 2017. Discorre sobre a importância desse impacto, sobre todas as alterações recentes na legislação brasileira do trabalho. Busca identificar de que forma, nesses últimos anos, a redução da proteção laboral e o aprofundamento da instabilidade no emprego têm sido

¹ Bacharel em Ciências Contábeis - E-mail: niron.silva@souicesp.com.br

² Bacharel em Ciências Contábeis - E-mail: E-mail: tatiane.queiroz@souicesp.com.br

³ Doutora em Ciência da Informação pela Universidade de Brasília - UnB. Mestre em Ciência da Informação pela Universidade de Brasília - Unb. Master Business Administration em Planejamento e Gestão Empresarial, Master Business Administration em Gerência de Projetos. Graduada em Ciência Política pela UnB. Assessora do Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais do Ministério da Saúde. Experiência na área de Pesquisa e Desenvolvimento tecnológico em HIV/Aids e outras Infecções Sexualmente Transmissíveis. Atua na área de Gestão da informação e em Gerenciamento de projetos de pesquisa. Docente da Pós-Graduação AVM nas disciplinas de Gestão de Projetos e Processos em Hotelaria Hospitalar, Gerenciamento de Projetos, Estudos de caso de implantação de Gestão de Projetos, Processos e projetos: CBOK e PMBOK. Docente da Pós-Graduação Faculdade ICESP de Brasília na disciplina de Gerenciamento de Projetos. Docente da Graduação desta instituição nas disciplinas de Introdução às Ciências Sociais e Ciência Política, Ética e Filosofia, Administração Mercadológica, Marketing Político e Marketing de Varejo. Atuou como Professora substituta da Universidade de Brasília na Faculdade de Ciência da Informação. Membro do corpo editorial do Periódico: Medicine (Baltimore) e Revisor do periódico: Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação. E-mail: flaviamoreno1@yahoo.com.br

⁴ Doutora em Administração (FUMEC). Mestrado em Administração (FPL). Pós-graduação (aperfeiçoamento) em Gestão de Sala de Aula em nível superior (UNIDESC). Pós-graduação (aperfeiçoamento) em Gestão Estratégica de Pessoas (UES). Pós-graduação (aperfeiçoamento) em Metodologia do Ensino Superior (UES). Graduação em Administração (Machado Sobrinho). Técnico em Informática Industrial. (CTU/UFJF). Professora de Administração (UNIDESC/TECSOMA/UNIPAC/INESC). Professora de Pós-graduação (UNIDESC/FCJP). Coordenadora de Administração/Ciências Contábeis e Secretariado Executivo (UNIDESC/UNIPAC). Membro do Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (BASIS) na categoria de Avaliador de Instituições de Educação Superior e de Cursos de Graduação. E-mail: izabela.calegario@unidesc.edu.br

Recebido em 25/02/2021

Aprovado em 17/04/2021



utilizados pelas empresas para aumentar o controle sobre os trabalhadores e para desqualificar a ação de suas instituições de representação. A precarização dos laços de emprego e o uso, agora legal e de terceirização, que foram incorporados às atividades produtivas e aprofundaram estratégias voltadas para o trabalho como formas de obter melhores resultados econômicos. Trata-se de pesquisa qualitativa e exploratória, cujo método utiliza estudo de caso. Conclui-se que a reforma trabalhista de 2017, trouxe mais negatividade para o empregado e suas garantias do que benefícios, que a mão de obra ficou à mercê dos empregadores e esse por sua vez, deliberou da forma que lhe convirá.

Palavras-Chave: Reforma trabalhista; Direitos do trabalho; Terceirização; Direitos Trabalhistas; Legislação Trabalhista.

Abstract: Discusses the impact on employee rights and guarantees under the 2017 labor reform. Discusses the importance of this impact, on all recent changes in Brazilian labor legislation. It seeks to identify how, in recent years, the reduction of labor protection and the deepening of job instability have been used by companies to increase control over workers and to disqualify the action of its representative institutions. The precariousness of employment ties and the use, now legal and outsourcing, that were incorporated into productive activities and deepened strategies aimed at work as ways to obtain better economic results. It is a qualitative and exploratory research, whose method uses a case study. It is concluded that the 2017 labor reform brought more negativity to the employee and his guarantees than benefits, that the workforce was at the mercy of employers and this in turn, deliberated in the way that suited him.

Keywords: Labor reform; Labor rights; Outsourcing; Labor rights; Labor Law.

Introdução

Em 11 de novembro de 2017 foi instrumentalizada a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 atribuindo à reforma trabalhista no Brasil, mais de 100 (cem) artigos desta legislação foram alterados (MARTINS, 2017). “Seus defensores aproveitaram a crise econômica desencadeada em 2014 (dois mil e quatorze) para impor e convencer o Congresso Nacional de que tal medida combateria o crescente desemprego [...]” (KREIN, 2019, p. 226).

Todavia, com quase 3 (três) anos de vigência da reforma trabalhista, “não houve redução significativa na taxa de desocupação e, ainda, contrário ao defendido no momento da reforma, houve um aumento do emprego com relações de trabalho informais no país [...]” (PASSOS, 2020, p. 133).

Ademais, existem momentos que tratam abertamente a redução de direitos trabalhistas, tais como, O intervalo intrajornada poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos nos casos de previsão em Acordos Coletivos e Convenções Coletivas, Os dois períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, a definição de trabalhador autônomo tem seus termos modificados pelo novo art. 442-B da CLT, entre outros. Entretanto, nos dias atuais, com mais frequência, não se fala em reduzir, mas sim tornar esses direitos mais flexíveis e quando se trata de flexibilizar a relação entre empregado e empregadores acordos entre partes podem ser realizados, buscando favorecer o empregado, mas, ainda assim, com direitos menores que o que está prevista em lei (KREIN, 2019).

Corroborando com esta premissa, após a reforma de 2017, testifica-se a austeridade no desempenho da Justiça do Trabalho nas relações da classe trabalhadora, o empoderamento do negociado sobre o legislado, sobretudo os sindicatos, que perderam o seu poder de representatividade (PASSOS, 2020); posto que estes reduziram suas receitas em virtude da taxa sindical que teve sua obrigatoriedade suspensa, o poder do auxílio obrigatório ao empregado no momento da homologação, eliminação da ultratividade e a questão da ação coletiva, que é afetada em função dos contratos terceirizados e atípicos (KREIN, 2019).

Face ao exposto, com base nesta pesquisa, será demonstrado o impacto aos direitos e garantias fundamentais do empregado perante a reforma trabalhista de 2017. Uma análise de possíveis perdas ou prejuízos aos direitos dos trabalhadores adquiridos perante a lei, demonstrará como os empregados foram mais afetados e de que forma as leis estão sendo aplicadas, visando esclarecer os receios e dúvidas da classe trabalhadora.

Problema de pesquisa

Qual o impacto aos direitos e garantias fundamentais do empregado perante a reforma trabalhista de 2017?

Justificativa

A principal causa para assegurar o presente projeto de pesquisa, reside na importância que o tema dispõe para os trabalhadores, sendo assim, pode-se atestar que estudar os impactos

causados pela nova reforma trabalhista aplicada em 13 de julho de 2017 pelo decreto de Lei 13.467 traz unilateralidade, ou seja, que defende apenas um lado, sendo assim, com o objetivo de enfatizar o tema, destacam-se duas alterações da nova reforma trabalhista, a saber: homologação e férias. Sendo estes os pontos abordados no presente projeto de pesquisa.

Corroborando com a ideia, Cassar (2017) define e ressalta que Leis Trabalhistas foram fundamentadas para que os trabalhadores tivessem seus direitos garantidos, porém, ao passar dos anos, as leis sofreram mudanças para se adequar na sua realidade atual, dessa forma, tem que haver rigor na fiscalização para se manter os direitos dos trabalhadores.

Schiavi (2017) compartilha do mesmo pensamento e ratifica que as novas alterações devem manter os princípios das leis antecedentes para evitar possíveis conflitos e destaca os artigos 855-B e 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho que certificam os direitos do trabalhador.

Na continuidade abordam-se as alterações impostas sobre o direito de férias aos trabalhadores. O inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 garante direito ao gozo de férias; contudo, Garcia (2017) acredita que aplicar divisão de férias não é benéfica ao trabalhador, a nova reforma prevê que haja concordância entre as partes, só assim o parcelamento das férias poderão ser executadas.

Face ao exposto, tem-se que a problemática objeto desta pesquisa sintetiza-se na questão que se segue: **Qual o impacto aos direitos e garantias fundamentais do empregado perante a reforma trabalhista de 2017?**

Objetivo Geral

Este estudo tem como objetivo realizar revisão sistemática de literatura quanto a homologação e férias sobre a nova reforma trabalhista à luz da perspectiva dos trabalhadores.

Objetivos Específicos

(OE1) Levantar a literatura científica sobre a legislação trabalhista referente às férias.

(OE2) Avaliar parâmetros, pressupostos e desfechos selecionados e aplicados aos modelos de homologações antecedentes, e compará-los com a nova reforma trabalhista.

(OE3) Apontar os métodos utilizados na literatura científica das organizações associados ao

impacto nos resultados organizacionais sobre férias e homologações.

REVISÃO DE LITERATURA

A Legislação Trabalhista

No ano de 1943, o então presidente Getúlio Vargas sancionou no dia 1º de maio a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT com o intuito de unificar toda a legislação aqui existente, contudo, seu propósito era regulamentar os vínculos individuais e coletivos do trabalho (CEZAR, 2012).

Passos (2020, p. 137) afirma que “em 1988 foram inseridos os direitos trabalhistas, individuais e coletivos, no rol de direitos sociais, dando-lhes força de cláusulas pétreas e garantindo proteção ao trabalhador [...]”.

O processo de industrialização no Brasil estruturou-se nesse mesmo ano e se completou com a Constituição Federal, numa trajetória não linear (TEIXEIRA, 2017).

A criação da CLT foi fundamentada para a igualdade de todas as classes trabalhistas, porém, desde seu lançamento as alterações da legislação são constantes destacando a difícil relação entre o estado capital e trabalho no Brasil (BARSTED, 1996).

Neste sentido, para tornar cada vez mais eficaz a fiscalização no âmbito de trabalho destaca-se os seguintes órgãos responsáveis: Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT e Delegacias Regionais do Trabalho - DRTs, responsáveis por fiscalizar mais de 78 milhões de trabalhadores e 2,7 milhões de empresas registradas em todo o Brasil (PIRES, 2008).

Sabendo-se que, para assegurar a saúde e segurança desses milhões de trabalhadores, a legislação garante minuciosamente Normas Reguladoras (NR) no intuito de minimizar as doenças ocupacionais (SERVILHA; LEAL; HIDAKA, 2010).

Ressalta-se, ainda, que Nilcéia Freire ministra da Secretaria de Políticas para mulheres, conduziu em 2009 um esboço de lei que entrever a concretização do equilíbrio nas relações de trabalhos entre homens e mulheres (FRACCARO, 2016), pode-se considerar também que “a luta por direitos que tornem mais dignas as condições de vidas dos trabalhadores faz parte da história da classe trabalhadora em suas mobilizações contra a barbárie potencial que contém o sistema capitalista [...]” (VALERIANO, 2008, p. 10).

Neste contexto, a Legislação trabalhista promulgada em 1934 estende-se essencialmente sobre a remuneração mínima, jornada de oito horas trabalhada, formação dos

sindicatos, anteparo ao trabalho das mulheres e dos menores, descanso semanal, férias remuneradas anualmente, acidentes no local de trabalho, articulações coletivas e a Justiça do Trabalho (SILVA, 2012).

A Legislação Trabalhista tem como finalidade garantir a capacidade de todas as classes trabalhistas poderem usufruir sobre aquilo que lhe foi estabelecido, os direitos se aplicam a todos os trabalhadores independentemente do seu gênero, ficando vedado a total proibição do trabalho infantil. Por fim, a CLT é um avanço para que todos os trabalhadores tenham dignidade ao exercer suas profissões, respeitando seus limites, e justamente remunerado por suas horas trabalhadas.

Nesse sentido, a sociedade carece do amparo da legislação trabalhista, sendo assim, a evolução social demanda mudanças legais para que a nova reforma trabalhista venha aparelhar o seu propósito, que ressalta no sistema brasileiro a relação entre empregado e empregador, tanto como sindicatos e governo para que se tenha um propósito consolidado assegurando os direitos daqueles que for de interessado, contudo, a importância da legislação trabalhista sobre a nova reforma trabalhista, torna-se primordial para que as leis funcione com bastante eficácia para as partes interessadas (SALVA, 2019).

Reforma trabalhista

Após a promulgação da Consolidação da Legislação Trabalhista em 1943, toda ou qualquer alteração na CLT tem o objetivo de flexibilizar as relações entre patrão e empregado, relata Schiavi (2017, p.4):

altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (SCHIAVI, 2017, p. 4).

Sendo assim, foi a partir das alterações imposta pelo projeto de Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 que o termo Reforma Trabalhista ficou popularmente conhecido, no qual tratar-se dos ajustes e modificações definidos para as garantias trabalhistas (GARCIA, 2017), porém, de forma mais ampla, as reformas na CLT incorporam táticas aos empregadores extensivamente (CARVALHO, 2017). Contudo, Bernardes (1989, p. 4) afirma que a flexibilização imposta na reforma pode não promover o esperado. Sendo assim, no que refere-se à flexibilização, a

gestão do Ex Presidente Fernando Henrique Cardoso também propôs modificações no sistema de relações trabalhistas com a intenção de conceder liberdade e independência nas condições de trabalho (BUSNELLO, 2000). Contudo, na era do Plano Real faz-se compreensível as evidências de uma aplicação na desregularização dos princípios trabalhistas para adequar-se a uma flexibilização das relações de trabalho (KREIN, 2003).

Com vista a explicar esta questão, Santos (2018) ressalta que reformular a legislação trabalhista tem como objetivo modernizar o futuro, métodos e dispositivos foram colocados em discussão e tornaram-se eficazes, porém, modernizar a Legislação vem ao entendimento de alguns, modernizar o trabalho ao entendimento outros.

Porém, a base da legislação deveria ser voltada para a proteção do trabalhador, e o acordo de emprego deveria legalmente exigir os requisitos mínimos para tal (CASSAR, 2011) sendo assim, “[...] a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), avançou em alguns pontos e retrocedeu em tantos outros, demonstrando despreparo técnico e ignorância do legislador reformador” (MOLINA, 2018, p. 15).

Deste modo, a Reforma trabalhista foi apresentada com a finalidade de ampliar o número de postos de trabalho e formalizar as obrigações no Brasil, neste sentido, foram introduzidas várias modificações na legislação trabalhista que destinam-se em sua conjuntura, cortar custos originário da relação com os trabalhadores: admissão, salários, saúde e segurança, intervalo, demissões e descumprimento da legislação com consequências jurídicas (FIGUEIRAS, 2019).

Verificou-se ainda, que a flexibilização da reforma trabalhista tem como objetivo conceder aos empregadores o livre arbítrio de agir dentro de suas organizações para reduzir custos de forma que não fere a legislação trabalhista; entretanto, verifica-se que, o direito de um trabalhador está cada vez mais escasso, e o propósito inicial da CLT está cada vez mais distante da realidade de um trabalhador.

Por fim, a reforma trabalhista foi viabilizada para que, houvesse uma flexibilização entre as partes, porém, a conjuntura busca ao mesmo tempo autenticar o que já existia nas organizações trabalhista, contudo, as mudanças da reforma trouxeram um cardápio de opções aos empregadores possibilitando manusear a força do trabalho, colocando suas necessidades em prática (KREIN, 2018).

Mudanças da reforma trabalhista

A nova Reforma Trabalhista foi projetada pelo presidente da República Michel Temer, com a intenção de encaixar as novas relações de trabalho. A proposta foi submetida no dia 23 de dezembro de 2016 e no dia 26 de abril de 2017 houve a aprovação da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados e em 11 de julho do mesmo ano foi aprovada no Plenário do Senado Federal (MARINHO, 2018).

Na Espanha em 2012 (dois mil e doze), ocorreu uma reforma trabalhista, na qual “houve a diminuição da taxa de desemprego de 22,5% para 18,6% no período de 2012 a 2016, mas em contrapartida houve um aumento trabalhos informais [...]” (GOMEZ, 2017, p. 137).

Essa diminuição nos índices acabou inspirando o então presidente da República Michel Temer, pois quando ela ocorreu estavam acontecendo situações muito parecidas no Brasil e ele acreditava que a CLT deveria também passar por uma atualização para garantir os empregos atuais e gerar novas vagas, uma vez que o país passava por uma grande crise econômica (EL PAIS BRASIL, 2017).

Corroborando essa premissa, a Câmara dos Deputados (2017, p. 20) identificou que o gatilho que aprovou a reforma no congresso baseou-se na mesma justificativa: escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p.20).

Segundo Delgado (2017, p. 39) “[...] o sentido da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017, está ligado ao antigo objetivo do Direito na História como Instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais”.

Somando-se ao conceito de Delgado, Perrin (2017) aponta que a reforma trabalhista 2017 levaria o país à instabilidade no cenário laboral, uma vez que traria insegurança aos profissionais além da perda e desgaste dos direitos já conquistados pela CLT.

Em verdade, Pamplona Filho (2017), reitera que tendo origem na década de 40, a CLT já passou por atualizações e modificações, mas nada enérgico como a que ocorreu em 2017, mudança essa que em sua opinião deveria ter sido mais estudada e analisada com mais cuidado. Por sua vez, Silva (2018), defende que durante todo o andamento e processo da Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista teve total e amplo fundamento e que são divididos em dois pilares: institucionais e econômicos.

Sendo assim, foram firmados quatro pilares a saber: (i) jornadas laborativas; (ii) relações contratuais; (iii) direitos; e (iv) obrigações trabalhistas (DA SILVA, 2019).

Corroborando esse pensamento, (Da SILVA 2019), ressalta que é primordial reconhecer que a aprovação da reforma trabalhista, em 2017, na qual alterou mais de 100 (cem) artigos da CLT, “foi a de reduzir o valor da força de trabalho e ampliar a extração de mais-valia, ou seja, a implementação de medidas de contratendência para a recuperação das taxas de lucros dos capitalistas[...]” (DA SILVA, 2019, p. 255).

Face ao exposto, as mudanças da Reforma Trabalhista tinham como objetivo central reduzir burocracias, estimular a economia e gerar mais vagas de emprego, na visão dos empresários essa reforma traria maior competitividade ao mercado de trabalho, além da redução de encargos e acordos de negociação para redução de jornada e com isso de salário. Mesmo existindo a oposição de algumas instituições como o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), alegando que convenções internacionais seriam violadas além do fato de ver todo o ponto de vista social retrocedendo a reforma foi aprovada e com quase 3 (três) anos de vigência mesmo não comprovando crescimento na economia tão pouco o crescimento de empregos formais, muito pelo contrário houve o crescimento de trabalhadores informais, ainda sustentam a ideia de que fazia parte de um pacote para garantir o melhor resultado para o país.

Sendo assim, as mudanças da reforma provocaram um debate em vários segmentos sociais, das quais os entendimentos contestam a manutenção da legislação para adequar o cenário econômico social, deste modo, quando as mudanças da reforma baseia-se sobre as férias, fica o entendimento que, as férias têm o objetivo de proporcionar período mais extenso de descanso ao empregado, de modo a evitar problemas de saúde decorrentes do cansaço excessivo” (GARCIA, 2017, p. 01), sendo assim, o art. 134, § 1º determina que as férias podem ser fracionadas em até 3 períodos desde que haja concordância do empregado, sabendo que o empregado por ser a parte subordinada, sua manifestação contrária não surtirá efeito. Contudo, fica claro a importância da mudança da legislação (GARCIA, 2017).

Mudanças sobre gozo de férias

O direito ao gozo de férias remunerada foi declarado universalmente pelos Direitos Humanos em 1948, desde então passou a ser um direito do trabalhador, porém, no Brasil

somente após as greves operárias no começo do século XX que as férias obtiveram importância (ALVES, 2017), com isso, o Brasil foi o terceiro país a atribuir o direito às férias que tinha um período máximo de 15 dias (GUIMARAES; LEOCADIO, 2013).

Portanto, o direito ao descanso anual remunerado foi se fortalecendo com o passar dos anos, e foi através do art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988 que as férias ganharam o formato existente até então, 30 (trinta) dias de descanso após 1 (um) ano de trabalho ininterrupto adicionado de um terço da remuneração pertencente (SARTORI, 2019).

Sendo assim, o objetivo das férias é proporcionar aos trabalhadores o direito de recompor suas necessidades físicas e psicológicas, além do convívio e socialização com seus familiares e amigos (CUNHA; SALDANHA, 2010).

Contudo, o então Presidente Michel Temer alterou o artigo 134 da legislação trabalhista, essa modificação permite o empregador e o funcionário entrar em acordo e fracionar as férias em até três períodos, sendo um com no mínimo 14 dias e os outros dois com no mínimo cinco dias (SOUZA, 2018), anteriormente as férias poderiam ser divididas em até dois períodos.

A Nova Reforma Trabalhista tem o objetivo de flexibilizar as relações entre empregado e empregador e consolidar as adaptações da legislação trabalhista para que o mercado de trabalho continue evoluindo (SOUZA, 2017). Porém, a alteração aplicada sobre as férias passa a ser vantagem para o empregador e, desvantagem para o empregado, a lei determina que haja acordo entre as partes para que o parcelamento seja aplicado, sendo assim, por ser a parte mais fraca, o empregado acaba sendo obrigado a aderir o fracionamento das férias para não perder seu vínculo empregatício (GARCIA, 2017).

Martins (2018) realizou uma pesquisa direta em João Pessoa - PB no qual 45,5% dos entrevistados alegaram não concordar com a divisão das férias, para os entrevistados, o descanso remunerado tem que ser período integral, porém, independente do acordo entre patrão e empregado a aplicação do fracionamento das férias não se aplica para empregados com idade inferior a 18 (dezoito) anos ou superior a 50 (cinquenta) anos (REZENDE, 2017 *apud*, SOARES, 2018).

Observa-se que a divisão das férias em até três períodos tornou-se um benefício para o empregador e não para o empregado. As férias é um período no qual o empregado retoma sua sanidade física e mental, além do seu momento de lazer, fracionar esse direito mesmo que regulamentado em lei, fere o direito adquirido no art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988.



Nesse contexto, destaca-se a Nova Reforma com a finalidade de flexibilizar as relações concedeu brechas para que os empregadores determinem a divisão sem o consentimento dos empregados.

Deste modo, a legislação foi implantada com a finalidade de proteger os empregados do trabalho escravo, porém, a nova reforma disponibiliza fendas para que o empregador determine como os empregados poderão tirar suas férias além de demissões em massa, por meio de acordos coletivos, reduzindo taxas e aumentando o desemprego, a homologação direta com o empregador sem uma fiscalização presencial é um grande risco para o trabalhador (SOUZA, 2018).

Mudanças sobre homologações

A nova reforma trabalhista aprovada em 2017 através da Lei n. 13.467, de 13 de julho, tem como intuito Flexibilizar as relações das partes envolvidas, porém, flexibilização tornou-se uma palavra desgastante para o trabalhador, sendo que, outrora tinha se tornado uma palavra de insegurança, neste caso, Meirelles (2013) define que o art. 7º da Constituição Federal traz umas das criações mais considerável para o Direito do Trabalho que seria: o progresso da qualidade social do trabalhador, ou a vedação do retrocesso social, que significa quando a legislação pronunciar-se sobre os direitos dos trabalhadores, e também aqueles que forem capaz de contribuir para as melhorias das condições sociais.

Entretanto, nos anos de 2004 á 2014, às autoridades dos sindicatos brasileiro identificou-se com muitas complicações e empecilhos para tornar sua causa elegível, além do mais, a crise insistente ainda em 2015 comprovando para pior a vida da classe trabalhadora (GALVÃO; MARCELINO, 2018).

Portanto, Filgueiras (2019) identificou que os sindicatos suportaram forte atentado para ajustar a proteção do trabalho no Brasil, de fato, foi extinto sua participação direta sobre as homologações trabalhista, as empresas têm autonomia para dispensas em massa, sem a necessidade das negociações direta com os sindicatos, no qual deixou de ser obrigatório 2 anos após a nova reforma trabalhista.

Com o intuito de moldar a legislação às novas relações de trabalho, a Lei 13.467/2017, ganhou evidência e vigência com 120 dias após sua publicação (GARCIA, 2017).

Martins; Feres; Beluzzi (2017) em consonância com a premissa de Garcia (2017),

compreende que a ideia de não retrocesso nos princípios e ideias da legislação, no âmbito social e humano foram completamente ignorados pela nova reforma trabalhista. Martins, Feres e Beluzzi (2017, p. 152) ainda compartilham que:

A lei aprovada fragiliza as entidades sindicais, estabelecendo a facultatividade da contribuição sindical; autorizando a negociação direta pelo empregado com o empregador em diversas situações; permitindo a dispensa coletiva, independentemente de autorização sindical ou da celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, e tornando desnecessária a assistência sindical nas rescisões individuais de contratos de trabalho. A lei esvazia as atribuições dos sindicatos, retira-lhes a força e a capacidade de intervenção em situações reais de ofensa a direitos dos trabalhadores, privilegiando exclusivamente os interesses do capital. Os trabalhadores, segundo a nova legislação, não estarão protegidos pela atuação sindical nos momentos de maior fragilidade, como sói acontecer nas rescisões individuais ou coletivas de contratos de trabalho (MARTINS, FERES, BELUZZI, 2017, p. 152).

E ainda completa, dizendo que com o enfraquecimento da representatividade sindical houve uma desarmonia nos acordos contratuais e rescisórios entre empregador e empregado. Outro aspecto de maior relevância é o crescimento das atividades terceirizadas, na qual permite um acordo ou contrato ajustável ao contratado e contratante, provocando a diminuição dos direitos e eliminação gradativa de responsabilidade do empregador, deteriorando o movimento das classes (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

Portanto, Carvalho (2017) salienta 3 mudanças que prejudicaram de uma certa forma os acertos de rescisões contratuais, são elas: os incisos 1, 2 e 3 do art. 477, os mesmos foram revogados, sendo assim, foi excluída a obrigatoriedade da homologação para trabalhadores que tinham mais de um no sindicato ou a presença de representantes do Ministério Público do Trabalho, desta forma, fica por conta da empresa fazer a homologação, e fica a critério do empregado pagar por um advogado para acompanhar sua homologação, com isso, fica claro a dificuldade para fiscalização e garantir as verbas rescisórias justa para o trabalhador, além do mais, essas mudanças irá enfatizar um grande aumento nos processos trabalhistas.

Contudo, o art. 484, estende-se sobre a consagração da rescisão recíproca, desta forma, Carvalho (2017) esclarece no art. 484-A que poderá haver a extinção do contrato de trabalho através de um entendimento entre o empregado e o empregador, no qual serão cabida as seguintes verbas rescisórias:

I – por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo



de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (CARVALHO, 2017, p. 88).

Carvalho (2017) destaca outro ponto que influencia sobre as rescisões no que diz respeito ao descumprimento de acordos, obrigações trabalhistas e correção de crédito trabalhista gerando multas, com correção pela taxa de referência (TR). O que vem na contramão da lógica; fazendo a alteração do mecanismo de correção monetária do IPCA pela TR, elencaria a multa para empregadores com mão de obra sem registro legal (carteira de trabalho assinada) mas que com o tempo esses mesmos valores se tornarão obsoletos.

Ademais, sobre essas alterações nos acordos coletivos e rescisões haviam duas vertentes. Na qual a primeira ideia é de que, sem a intervenção do sindicato entre empresa e empregado, as relações seriam de certa forma mais estreitas, que poderiam ter acordos e acertos sem envolver terceiros, facilitando processos rescisórios no que tange o recebimento e baixa de documentos, pensamento esse que trazia à luz maior produtividade por parte do empregado.

A segunda vertente que tende para o lado negativo, mostra que essa ausência de um representante da classe torna o empregado sem poder de barganha, não somente como trabalhador, mas no mercado de trabalho com o surgimento de terceirizados, autônomos, etc., a questão de legislar sobre o legislado, torna mais flexível a questão salarial, a obrigação patronal de quitação de seus tributos, a restrição da intervenção do Superior Tribunal de Justiça - STJ, deixando o empregado mais vulnerável. Em resumo, a reforma impactou negativamente o empregado.

Métodos

Segundo Moresi (2003) a definição do método é importante para identificar as bases lógicas para a investigação científica.

Quanto à metodologia deste trabalho, trata-se de Pesquisa Bibliográfica transversal, fundamentada em aporte teórico advindo de diferentes bases de dados nacionais e Portal de

Periódicos, a saber: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO); *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), Portal da CAPES, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT); e nos acervos da Biblioteca da Universidade de Brasília (UnB); e na Biblioteca do ICESP do Guará.

Os descritores utilizados foram Reforma trabalhista, Nova reforma trabalhista, Lei 13.467, Férias, Homologações, Legislação trabalhista, Legislação, Legislação Brasileira, Direitos trabalhistas, Reforma Trabalhista de 2017.

Os critérios empregados para a inclusão no estudo foram artigos e livros que abarcam a temática referente aos descritores e suas combinações, tais como Uma visão sobre a reforma trabalhista, Reforma Trabalhista, Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil buscando-se sua frequência no título e/ou resumo e/ou palavras-chave. Desse modo, foram utilizados 65 artigos e 14 livros.

A posteriori, desenvolveu-se o mapeamento da produção científica relevante a respeito deste tema, caracterizado por autores, ano

Resultou-se na elaboração dos Quadros 1 a 5.

Quadro 1 - A Legislação Trabalhista

Autor	Ano	Ideias apresentadas sobre A Legislação Trabalhista
BARSTED	1996	Após diversas manifestações feministas e sindicais, alguns parlamentares dedicados ao desenvolvimento dos direitos do cidadão foi criado uma pauta de reivindicações sobre o trabalho, uma boa parte dessa pauta foi inserida no art. 7º da Constituição Federal.
RODRIGUES	2000	A legislação trabalhista virou debates travados entre juristas, parlamentares, intelectuais e sua repercussão na sociedade brasileira durante a Primeira República (1889-1930) estendendo-se a 1944
FONSECA	2001	Em 1º de maio de 1944 no estado de São Paulo começou as grandes mobilizações para os trabalhadores do Brasil na era Vargas
SILVA	2002	Em 2001 foi aprovado o PL 5.483/2001 que visava alterar o artigo 618 da CLT (Decreto-Lei 5.452, de F de Maio de 1943), estabelecendo que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.



SCHWEITZER	2003	Debates iniciado para identificar os problemas decorrentes da falta de regulamentação jurídica do Teletrabalho no Brasil e propor uma solução para a sua definição trabalhista e previdenciária
RIBEIRO	2004	A Lei nº 9.601/98 instituiu a flexibilização no contrato de trabalho por prazo determinado e o banco de horas quadrimestral. Por meio da Medida Provisória nº 1.709, estabeleceram o trabalho parcial e se ampliou o período de compensação do banco de horas por um ano. A Medida Provisória nº 1.726 instituiu a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou em programa de qualificação profissional.
LOPES	2006	A legislação trabalhista envolveu uma série de determinações com relação à igualdade entre homens e mulheres e sua proteção.
MOREL	2007	As prevalências dos direitos definidos pela legislação trabalhista podem ser suplantadas pelos resultados da negociação coletiva.
MARTINS	2009	A legislação trabalhista é fundamentada nos princípios de proteção ao trabalhador, irredutibilidade salarial, irrenunciabilidade de direitos, continuidade da relação de trabalho, pessoalidade, subordinação, alteridade, onerosidade.
PESSANHA	2013	A legislação trabalhista trouxe uma base ampla e funcional de controle de direitos.
LUCIO	2020	Resultados ruins no mercado de trabalho parecem levar ou facilitar os governos a promover reformas na legislação trabalhista.

Fonte: autores da pesquisa.

Quadra 2 - Reforma trabalhista

Autor	Ano	Ideias apresentadas sobre Reforma Trabalhista
RAMOS	2000	A Reforma Trabalhista tem o intuito de resguardar o equilíbrio entre empregado e empregador, assegurando os direitos dos trabalhadores, sendo este, o elemento essencial para tal finalidade como determina a Constituição de 88.
MENEZES	2001	Contudo, a constituição de 88 possibilita através da reforma trabalhista que se tenha uma flexibilização no salário, banco de horas, trabalho parcial, suspensão de contrato entre outros.
MARTINS	2003	O projeto de Lei nº 5.483/01 aprovado pela Câmara dos Deputados, tem sido motivos para polêmicas, os adversários sustentam que a flexibilização fragiliza os direitos dos trabalhadores.
UZZO	2004	Para ser eficaz, a Reforma Trabalhista necessita ser executada em três níveis, que são: reforma do Direito do Trabalho, a reforma da Justiça do Trabalho e a reforma do Poder Judiciário em geral.
PASTORE	2005	No Brasil, 40% dos brasileiros desfrutam da proteção regida pela CLT, os outros 60% vivem na informalidade trazendo prejuízo à previdência social, sendo assim, o real objetivo das reformas trabalhistas era garantir um aumento dos contratos de trabalhos legais.
LOPES	2006	As reformas trabalhista e previdenciária não podem prejudicar o objetivo da igualdade entre homens e mulheres.

ALMEIDA	2007	No governo Lula, a reforma trabalhista foi vinculada à reforma sindical, para que resultasse um entendimento do estado para as diferentes classes sociais.
KREIN	2008	A reforma trabalhista não constitui uma demanda nova, nem é prerrogativa dos neoliberais: a definição dos contornos da reforma trabalhista varia conforme o agente social considerado o contexto em questão,
PESSANHA	2013	A reforma trabalhista tem o objetivo de combater a desigualdade de direitos e obrigações trabalhistas.
DELGADO	2017	A reforma Trabalhista teve o intuito de validar particularidades do contrato de trabalho que não possuía normatização estabelecida, ou seja, pode-se alegar que ela veio para preencher o espaço em branco existente na ordem jurídica do País.
KREIN	2018	A reforma trabalhista findou seu processo legislativo em um período inferior a um ano, transformando completamente o sistema jurídico de trabalho no Brasil.
MOLINA	2018	A reforma trabalhista aprovada pela Lei n. 13.467/2017), avançou em alguns pontos e retrocedeu em tantos outros, demonstrando despreparo técnico e ignorância do legislador reformador.
FILGUEIRAS	2019	A reforma trabalhista, enquanto um tópico social pode ter legitimado uma mudança que já vinha existindo na prática, dando assim um motivo e respaldo jurídico aos empresários.
LUCIO	2020	Na reforma trabalhista, houveram duas atenuantes que marcaram a implementação. De um lado os países desenvolvidos que buscavam a reforma no âmbito de ter a regulamentação de contratos permanentes e de outro os países em desenvolvimento que eram mais latentes a conquista da negociação coletiva

Fonte: autores da pesquisa.

Quadro 3 - Mudanças da reforma

Autor	Ano	Ideias apresentadas sobre mudanças da reforma
SOUTO	2000	A reforma trabalhista sobre a emenda constitucional nº 24/99 alterou os arts. 111,112,113,115 e 116 da Constituição Federal, em razão da extinção dos juízes classistas da Justiça do Trabalho, no qual reduziu o número de juízes no Tribunal Superior do Trabalho, de 27 para 17, com a extinção do cargo de 10 juízes classistas.
FELÍCIO	2001	O Projeto de Lei nº 5.483/01 altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e propõe a flexibilização do pagamento das férias, do adicional de 1/3 das férias, e do gozo da licença maternidade, das férias, do descanso semanal remunerado (DSR), entre outras conquistas obtidas.
SILVA	2002	Lei de proteção às testemunhas e às vítimas de crimes, no grupo de trabalho que se reunia posteriormente às exposições, a discussão acerca dos reflexos trabalhistas da Lei 9.807, de 13.07.1999, bem assim do Dec. 3.518, de 20.01.2000, que regulamentou a indigitada norma.
SADEK	2004	O judiciário ficou mal visto, uma vez que seu ponto de vista foi observado como corporativas e de defesa de privilégios.
LEI 13.467	2017	A homologação de rescisões pelo sindicato deixou de ser obrigatória, artigo.
CASSAR	2017	Contratos e situações trabalhistas ocorridas em 11.11.2017, aplica-se Lei 13.467/2017, tanto para favorecer quanto para prejudicar o trabalhador.

Fonte: autores da pesquisa.

Quadro 4 - Mudanças sobre gozo de férias

Autor	Ano	Ideias apresentadas sobre gozo de férias
MEKSENAS	2000	A primeira versão das férias foi promulgada em 1921, mesmo sendo um direito conquistado em lei, o direito a férias era sistematicamente desrespeitado.
COUTINHO	2002	Os trabalhadores agrícolas passaram a ter direito a férias a partir da 35ª reunião ocorrida em 1951 sobre a convenção 101, porém, somente aprovada pelo decreto legislativo em 29 de maio de 1956.

BUENO	2005	A base de cálculo das férias é a remuneração devida ao empregado na época da sua concessão (caput do art. 142 da CLT), da reclamação para concessão das férias ou da extinção do contrato de trabalho.
ALMEIDA	2006	Para empregados domésticos, as férias anteriormente eram de 20 dias úteis, a partir da Lei 11.324/2006 os empregados domésticos passaram a usufruir da lei que valem para todos, ou seja, 30 dias corridos de férias.
MINERVINO	2010	O trabalhador tem direito a férias após um ano de trabalho e o empregador tem 12 meses para concedê-las. Durante o período de férias o trabalhador deve receber um acréscimo de 1/3 no valor de seu salário e o pagamento deve ser feito até 2 dias antes do início das férias. O trabalhador não pode ter mais de duas férias vencidas. Caso isso não aconteça, o trabalhador deve receber a primeira das férias vencidas como férias trabalhadas. Isto equivale ao dobro do valor que receberia se tivesse saído de férias.
COSTA	2012	Férias é um período de interrupção do contrato de trabalho, sendo assim, o trabalhador não presta serviços, mas recebe salários, não ficando privado de sua remuneração.
BERTOLDI	2013	Estudos da medicina do trabalho percebem que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo, sendo assim, férias não é luxo, mas um direito, um período de descanso necessário ao empregado para que ele recarregue as energias físicas e mentais tão necessárias para a sua saúde.
ROUXINOL	2014	As férias têm a natureza de um direito fundamental da Constituição da República, assegurando os direitos, liberdades e garantias.
GARCIA	2017	Com a nova reforma trabalhista sancionada pelo então presidente Michel Temer, as férias foram reajustadas, possibilitando o fracionamento desse direito em até 3 períodos, sendo que uma não pode ser inferior a 14 dias e as outras não podendo ser inferior a 5 dias. Não se aplica para trabalhadores de até 18 anos ou superiores a 50 anos.
BUBACK	2019	A Lei 13.467/2017 passou a violar os direitos fundamentais do período de descanso do trabalhador, que são: garantia à saúde, à vida social, à intimidade, à privacidade, à liberdade e o lazer, de forma que uma desconexão do trabalho permita um equilíbrio entre as atividades de labor, lazer e descanso.

Fonte: autores da pesquisa.

Quadro 5 - Mudanças sobre *homologações*

Autor	Ano	Ideias apresentadas sobre mudanças sobre homologações
MARTINS	2000	A homologação surgiu no ano de 1962 a partir do artigo 1º da Lei 4.066 para estabelecer indenizações em caso de rescisão contratual para trabalhadores que tenham a partir de 1 ano de serviço, tais fiscalizações são feitas através de sindicatos ou Ministério do Trabalho.
GAMA	2001	Tem a Justiça do Trabalho a difícil missão de encontrar o ponto de equilíbrio entre o capital e o trabalho, vertentes de uma mesma entranha, que precisa ser harmonizada, pois sem um não há o outro.
COSTILHA	2002	No ano de 1991 foi promulgado a Lei nº 8.213 que determina a inclusão de 2% a 5% para portadores de deficiência no mercado de trabalho para empresas que tenham de 14 até 100 funcionários.
MARTINS FILHO	2003	Após ser eleito, o então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva alterou o art. 618 da CLT com intuito de flexibilizar os direitos trabalhistas mediante a negociação coletiva em relação a salário e jornada de trabalho.
ZYLBERSTAJN	2004	Promulgado a Lei nº 9958 que instituiu um mecanismo alternativo, a Comissão de Conciliação Prévia para as reclamações trabalhistas individuais.
DA SILVA	2005	Por essa razão a Justiça do Trabalho, não aceita a transação extrajudicial comum, a não ser quando homologada pelo sindicato, quando o Empregado é assistido pelo mesmo ou pela própria Justiça do Trabalho, com exceção agora das Comissões de Conciliação Prévia
FILHO	2006	Arbitragem, processo de solução de conflito jurídico através de um terceiro para o interesse das partes, tenta conciliar e decidir a controvérsia nos direitos trabalhistas.
SENA	2007	Nas conciliações formalizadas por petições, o art. 158 do Código de Processo Civil, se aplicável ao processo trabalhista, elimina a necessidade de homologação.
PEREIRA	2008	Ainda de acordo com o CPC através do artigo 90, o Estado Brasileiro ainda adota a necessidade de homologação de uma sentença estrangeira para que esta possa ser executada no território pátrio.

WENDT	2008	A Lei n.º 11.101/2005 trouxe na atual legislação reflexos tanto ao direito do Trabalho quanto ao Direito Processual do Trabalho, divergindo da norma revogada, que somente tinha reflexos no processo do trabalho, não alterando os direitos dos trabalhadores. Tanto no processo de Falência como no de Recuperação Judicial às restrições aos direitos dos trabalhadores relativos aos créditos trabalhistas, alteração contratual e sucessão de empregadores.
AMARAL	2009	A doutrina e a jurisprudência firmam entendimento que, em regra, o empregado não poderá recusar promoção, seja por merecimento ou antiguidade, caso a empresa tenha quadro organizado de carreira devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego
DE SOUSA	2010	Todo trabalhador regido pela CLT deve possuir uma conta de FGTS na Caixa Econômica Federal para cada vínculo empregatício existente. O empregador deve depositar mensalmente o valor referente a 8% sobre o salário bruto do trabalhador. Se tratando de menor aprendiz o recolhimento deve ser de 2% da sua remuneração.
MACHADO	2015	A Inspeção do Trabalho apresenta um triplice vínculo jurídico: o empregado, o empregador e a sociedade. O empregado vincula-se ao empregador, mediante o contrato e ambos se vinculam ao Estado, na medida em que lhes são impostas obrigações e deveres de ordem pública. A presença deste último justifica-se pelo interesse social no cumprimento das normas trabalhistas de natureza cogente, por tratar-se de uma atividade irrenunciável do Estado.
PONTO	2017	O Presidente Michel Temer sancionou a Lei n.º 13.467/17 no qual alterou mais de 100 pontos da legislação trabalhista, além de implantar novas modalidades.
BECKMANN	2019	A Lei n.º 13.467/17 conforme artigo 477-A da CLT, determina que a homologação da rescisão trabalhista passa a ser de maneira não obrigatória junto aos Sindicatos ou Ministério do trabalho e também a faculdade da contribuição sindical

Fonte: autores da pesquisa.

Considerações Finais

Procurou-se neste texto, estabelecer uma visão geral sobre a Lei n.º 13.467/2017, o impacto nos direitos e garantias do empregado, essa reforma trabalhista de 2017 altera fortemente a composição jurídica das relações de trabalho no Brasil. Deu-se devida atenção aos seus pontos paradoxais, em que um aspecto em geral positivo pode ter consequências antagônicas quando associadas a outros itens.

O objetivo geral da pesquisa foi investigar o impacto aos direitos e garantias do empregado perante a reforma trabalhista de 2017.

Para o alcance deste, foram traçados objetivos específicos, a saber:

(OE1) Levantar a literatura científica sobre a legislação trabalhista referente às férias.

(OE2) Avaliar parâmetros, pressupostos e desfechos selecionados e aplicados aos modelos de homologações antecedentes, e compará-los com a nova reforma trabalhista.

(OE3) Apontar os métodos utilizados na literatura científica das organizações associados ao impacto nos resultados organizacionais sobre férias e homologações.

Evidencia-se que o sucesso da reforma depende fundamentalmente do fortalecimento da representação dos trabalhadores na negociação, ponto deixado de lado na reforma. E, de

imediate, causa profunda perda do poder de barganha dos trabalhadores, visto que há vários elementos na reforma que ampliam a discricionariedade do empregador sobre os contratos individuais e coletivos, como expansão do banco de horas, jornada 12-36, indenização de intervalo de descanso, ampliação da jornada por tempo parcial, estabelecimento do trabalho intermitente, entre outros.

Assim, ao mesmo tempo em que o ponto principal da reforma proposta é sobrepor o negociado sobre o legislado, de maneira a flexibilizar as relações de trabalho mediante a negociação entre empregadores e empregados, a reforma não se preocupa em fortalecer a associação coletiva dos trabalhadores; pelo contrário, estes tendem chegar à negociação mais enfraquecidos, na medida em que a Lei no 13.467/2017 ainda procura descentralizar ao máximo as negociações, dificultando o aumento do poder de barganha dos trabalhadores, bem como procura restringir a intervenção da JT.

Diante do exposto, conclui-se que o objetivo geral foi alcançado.

Recomendações

Verifica-se, a partir do amplo estudo científico realizado para a elaboração deste trabalho, que no âmbito acadêmico há uma escassez de artigos que tratam da Reforma Trabalhista de 2017. Portanto, em razão desta lacuna informacional, para trazer uma melhor compreensão da importância da Reforma Trabalhista e seu impacto aos direitos e garantias fundamentais do empregado, com foco no ramo da Contabilidade, recomenda-se que haja um fomento e um estímulo da interdisciplinaridade entre os preceitos contábeis e Reforma Trabalhista de 2017.

Não se argumenta a necessidade de não realizar as alterações da legislação, mas da forma que foi feita, do jeito desordeiro e mal pensado, onde o lado mais frágil, no caso do empregado, fica à mercê de decisões e negociações a própria sorte, pois em demasia o empregado será sempre o mais prejudicado, seja em questões de mão de obra seja em questões psicológicas. Deve-se buscar um equilíbrio na relação empregado e empregador, que seria o papel do sindicato, que por sua vez, mesmo ganhando poderes sobre legislado, deixa a desejar, pois o mesmo, busca em primeiro lugar seus interesses financeiros e depois defender um não associado. A reforma trabalhista pode desencadear um aumento das desigualdades no mercado de trabalho, trazendo uma onda de efeitos adversos sobre a saúde e acidentes de trabalho.

Propõe-se, então, a publicação de mais artigos e livros que possam demonstrar o cenário da reforma, um estudo e uma busca mais aprofundada sobre esse tema, que tem tamanha

magnitude no âmbito trabalhista, na relação empregado e empregador.

Esse artigo é recomendado para profissionais da área contábil, da economia e administração, servindo como base para novas pesquisas, desenvolvimento de conhecimentos semelhantes e para demais interessados no avanço do estudo dessa área.

REFERÊNCIAS:

ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. *Revista Katálysis*, v. 10, n. 1, p. 54-64, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rk/v10n1/v10n1a07.pdf>>. Acesso em: 17 de novembro de 2020, 14h.

ALVES, Matheus Antonetti. Do direito às férias. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.saolucas.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2093/Matheus%20Antonetti%20Alves%20-%20Do%20direito%20%C3%A0s%20f%C3%A9rias.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 23 de junho de 2020, 20h.

AMARAL, Ana Lúcia Candelmo do. A transação de direitos da esfera trabalhista. *Direito-Florianópolis*, 2009. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/777/98246_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 16h.

BARSTED, Leila de Andrade Linhares. Gênero Trabalho e Legislação Trabalhista no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 4, n. 2, p. 447, 1996. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16815/15404>>. Acesso em: 13 de junho de 2020, 20h.

BECKMANN, Cristina. A (não) obrigatoriedade da homologação sindical nos casos de rescisões trabalhistas, a partir da Lei nº 13.467/17: análise à luz do princípio da proteção trabalhista. 2019. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/6860/1/CRISTINA%20BECKMANN.pdf>>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 20h.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do trabalho. LTr, 1989. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/f5343f098c14bd20aae4309ad0d14a55.pdf>>. Acesso em: 20 de junho de 2020, 21h.

BERTOLDI, Maria Eugenia; DE OLIVEIRA, Ariane Fernandes; PEREIRA, Adenir. FÉRIAS. *JICEX*, v. 2, n. 2, 2013. Disponível em: <<file:///home/chronos/u-ae8b5b0c5f888fd79999e464b53ee4b28fa6bd3e/MyFiles/Downloads/301-Texto%20do%20artigo-524-1-10-20141006.pdf>>. Acesso em: 22 de outubro de 2020, 15h.

BUBACK, Gabriel Trevizani et al. O fracionamento das férias autorizado pela reforma trabalhista e sua compatibilidade com o direito à desconexão. 2019. Disponível em:

<<http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/710/1/MONOGRAFIA%20-%20GABRIEL%20TREVIZANI%20BUBACK.pdf>>. Acesso em: 22 de outubro de 2020, 14hs.

BUENO, Rodrigo Ribeiro. Reflexos, repercussões, incidências e integrações nas parcelas trabalhistas pleiteadas na petição inicial e deferidas na sentença. Reflexos, repercussões, incidências e integrações nas parcelas trabalhistas pleiteadas na petição inicial e deferidas na sentença, 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73435/2005_bueno_rodrigo_reflexos_repercussoes.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 de outubro de 2020, 15h.

BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. Revista Direito em Debate, v. 9, n. 14, 2000. Disponível em: <<file:///home/chronos/u-71af276d2f953cc3cf9f689cb94473e717ae5af0/MyFiles/Downloads/800-Texto%20do%20artigo-3178-1-10-20130331.pdf>>. Acesso em: 18 de junho de 2020, 00h.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Comissão Especial destinada a proferir Parecer ao Projeto de Lei n. 2.401, 204c. Relator: Aldo Rebelo. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/193190.pdf>>. Acesso em 17 de maio de 2020. 23h.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf>. Acesso em 25 de maio de 2020. 18:00h.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: <http://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9788530978846_Amostra.pdf>. Acesso em: 19 maio de 2020, 17h.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. Niterói: Impetus, 2011. Disponível em: <http://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9788530978853_Amostra.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2020, 22h.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras em 1943. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, ano, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2012. Disponível em: <<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>>. Acesso em: 16 de junho de 2020, 21h.

COSTA, Rosânia de Lima et al. Rotinas trabalhistas. Departamento de Pessoal modelo de A a Z, 2012. Disponível em: <<http://www2.videolivriaria.com.br/pdfs/10036.pdf>>. Acesso em: 22 de outubro de 2020, 14h.

COUTINHO, Aldacy Rachid. As férias depois da Convenção 132 da OIT. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 48, 2002. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5124158/mod_resource/content/0/Aula%208%20T exto%202.pdf>. Acesso em: 22 de outubro de 2020 as 11h.

DA SILVA, MARCELO ALVES. AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E SUA APLICABILIDADE NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. 2005. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ. Disponível em: <<http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp002721.pdf>>. Acesso em: 9 de novembro de 2020, 23h.

DA SILVA, Mauri Antônio. Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil1. Revista Katálysis, v. 22, n. 2, p. 252-272, 2019.

DE SOUSA, KARLA KANE; LEOCADIO, CARLOS AFONSO LEITE. A ANÁLISE DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N203471.pdf>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 18h.

DELGADO, MAURICIO GODINHO. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 / Maurício Delgado Godinho, Gabriela Neves Delgado. São Paulo, Editora LTr, Outubro 2017.

FELÍCIO, João Antônio. Trabalho decente e flexibilização trabalhista no Brasil. 2001. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5671/1/bmt_n.17_Trabalhode.pdf>. Acesso em 19 de novembro de 2020, 22h.

FRACCARO, Glaucia et al. Os direitos das mulheres: organização social e legislação trabalhista no entreguerras brasileiro (1917-1937). 2016. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/321562/1/Fraccaro_Glaucia_D.pdf>. Acesso em: 16 de junho de 2020, 23h.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; PEDREIRA, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades, n. 248, p. 578-607, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/588>>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 22h.

FILGUEIRAS, Vitor. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas, Curt Nimuendajú, p. 13-52, 2019. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>>. Acesso em: 20 de junho de 2020, 23h.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os Impactos Jurídicos, Econômicos e Sociais das Reformas Trabalhistas. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 231-252, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v32n86/0103-4979-ccrh-32-86-0231.pdf>>. Acesso em: 15 de maio de 2020. 13h.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra. As fontes do pensamento de Vargas e seu desdobramento na sociedade brasileira. Intérpretes do Brasil; leituras críticas do pensamento social brasileiro. Porto Alegre, Mercado Aberto, p. 103-124, 2001. Disponível em:



<http://professor.ufrgs.br/sites/default/files/pedrofonseca/files/as_fontes_do_pensamento_de_vargas_e_seu_desdobramento_na_sociedade_brasileira.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2020, 16h.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro diante do golpe. Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho, 2018.

GAMA, Francisco de Assis; VIANA, Lael Rodrigues. Justiça do trabalho, democracia e previdência social no novo milênio. Justiça do trabalho, democracia e previdência social no novo milênio, 2001. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111170/2001_gama_francisco_justica_trabalho.pdf?sequence=1>. Acesso em: 9 de novembro de 2020, 23h.

GARCIA, Gustavo. Reforma Trabalhista: Modificações quanto às férias. Direito UNIFACS– Debate Virtual, n. 204, 2017. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4790/3144>>. Acesso em: 19 de maio de 2020, 22h.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. Análise Crítica da Lei, v. 13, 2017. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/28f9805c01b1a1ef848a30e0e63fa5c3.pdf>>. Acesso em: 25 de maio de 2020. 14:30h.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/eb1e3aa86085d495f13a3b0c049f8c9f.pdf>>. Acessado em 15 de junho de 2020. 23h.

GOMEZ, Manuel V. A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários. El País, Madri, 27 abr. 2017. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html>. Acesso em: 18 abr. 2019. 20h

GUIMARÃES, GIVAGO DA ENCARNAÇÃO SÁ; LEOCADIO, CARLOS AFONSO LEITE. FÉRIAS: um direito indisponível. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N206049.pdf>. Acesso em: 23 de junho de 2020. 20h.

KREIN, Jose Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos, v. 90, p. 279-322, 2003. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=72tgt3vxfB4C&oi=fnd&pg=PA279&dq=conceito+da+reforma+trabalhista&ots=bYNjllz58y&sig=sKNObfD4V8w_sioxjPVkrSM-IFw#v=onepage&q=conceito%20da%20reforma%20trabalhista&f=false>. Acesso em: 20 de junho de 2020, às 21h.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. Tempo social, v. 30, n. 1,

p. 77-104, 2018. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>>. Acesso em: 19 de maio de 2020, 20h.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, v. 40, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/es/v40/1678-4626-es-40-e0223441.pdf>>. Acesso em 23 de outubro de 2020, 16h.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. AS REFORMAS TRABALHISTAS: promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Caderno CRH*, v. 32, n. 86, p. 225-229, 2019. Disponível em <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200225&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 05 de junho de 2020. 18h.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *cadernos pagu*, n. 26, p. 405-430, 2006.<<https://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> . Acesso em 21 de outubro de 2020, 11h.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. REFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA E DIREITOS DA MULHER¹. AS PERSPECTIVAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL, p. 53, 2006. Disponível em:< REFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA E DIREITOS DA MULHER¹>. Acesso em 16 de novembro de 2020, 23h.

LÚCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 127-142, 2020.<<https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n98/0103-4014-ea-34-98-127.pdf>> Acesso em 21 de outubro de 2020, 11h.

MACHADO, José Manoel. A fiscalização do trabalho frente à flexibilização das normas trabalhistas. *Jus Navigandi*, Teresina, ano, v. 9, 2015. Disponível em: <<http://www.agitra.org.br/fotos/A%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20frente%20%C3%A0%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas%20trabalhistas.doc>>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 19h.

MARINHO, Rogério. Modernização das Leis Trabalhistas: O Brasil pronto para o futuro. De Petrus et Alii Editora.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125456/2017_martins_ana_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06 de maio de 2020. 14h.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/31824361.pdf>>. Acesso em 20 de outubro de 2020, 13h.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comissões de conciliação prévia. *Repertório IOB de Jurisprudência*, São Paulo, n. 4, p. 65-68, 2000, Disponível em:



<http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k212540.pdf>. Acesso em 25 de outubro de 2020, 17h.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Reforma trabalhista e do Judiciário. 2003. Disponível em:

<https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/451/1/Direito%20Publico%20n22003_Ives%20Gandra%20da%20Silva%20Martins%20Filho.pdf>. Acesso em 09 de novembro de 2020, 22h.

MEIRELLES, Davi Furtado. Em defesa do acordo coletivo com propósito específico. Revista de Direito do Trabalho, p. 129-147, 2013. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/9/6>>. Acesso em 15 de junho de 2020. 21h.

MEKSENAS, Paulo. Direitos e sociedade brasileira: dilemas da cidadania. Ponto de Vista: revista de educação e processos inclusivos, n. 2, p. 12-21, 2000. Disponível em: <<file:///home/chronos/u-ae8b5b0c5f888fd79999e464b53ee4b28fa6bd3e/MyFiles/Downloads/1532-Texto%20do%20Artigo-4999-1-10-20080513.pdf>>. Acesso em 22 de outubro de 2020, 13h.

MENEZES, Mauro de Azevedo. Principais aspectos jurídicos da reforma trabalhista no Cone Sul. 2001. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifa-latam/c01-01628.pdf>>. Acesso em: 16 de novembro de 2020, 22h.

MINERVINO, Frederico Costa. As férias proporcionais para o empregado Doméstico e a legislação brasileira à luz da Jurisprudência. 2010. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/94/3/20552684.pdf>>. Acesso em: 22 de outubro de 2020, 15h.

MOLINA, André Araújo. A configuração e a transmissibilidade dos danos extrapatrimoniais no contexto da reforma trabalhista. Revista Jurídica Luso-Brasileira, p. 163, 2018. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/4/2018_04_0163_0197.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2020, 22h.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. A justiça do trabalho. Tempo Social, v. 19, n. 2, p. 87-109, 2007. <<https://www.scielo.br/pdf/ts/v19n2/a03v19n2.pdf>>. Acesso em 21 de outubro de 2020, 10h.

MORESI, Eduardo et al. Metodologia da pesquisa. Brasília: Universidade Católica de Brasília, v. 108, p. 24, 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/tinf/v22n2/a01v22n2.pdf>>. Acessado em: 10 de junho de 2020. 16h.

NETO, Wilson Seabra. FÉRIAS. 2019. Disponível em : <<http://www.seabraneto.com.br/wp-content/uploads/2019/11/F%C3%89RIAS-e-book.pdf>> Acesso em: 24 de maio de 2020, 14h.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista. Jus Navigandi, Teresina, ano, v. 9, 2006. Disponível em:



<http://www.flavioartuce.adv.br/assets/uploads/artigosc/Pamplona_arbitragem.doc>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 13h.

PASTORE, José. Legislação trabalhista, emprego e renda: A Reforma Necessária. In: seminar on Desenvolvimento com Liberdade, Brasília, DF, April. 2005. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/papers/LEGISLA%C3%87%C3%83O%20TRABALHISTA,%20EMPREGO%20E%20RENDA.pdf>>. Acesso em: 16 de novembro de 2020, 23h.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. Revista Katálysis, v. 23, n. 1, p. 132-142, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rk/v23n1/1982-0259-rk-23-01-132.pdf>>. Acesso em: 19 de maio de 2020, 19h.

PEREIRA, Livia de Paula Miranda. ESTUDO DE CASO DA SEC 911: A questão de Homologação da Sentença Estrangeira de uma patente pipeline. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/11995/11995.PDF>>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 15h.

PERRIN, Fernanda. Veja o que muda para empresários e empregados com a reforma trabalhista. 12/07/2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900464-veja-o-que-muda-para-empresarios-e-empregados-com-a-reforma-trabalhista.shtml>>.

PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte; ARTUR, Karen. Labor rights and the organization of workers in a context of change in labor relations: effects on health workers. Ciencia & saude coletiva, v. 18, n. 6, p. 1569-1580, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csc/v18n6/09.pdf>> Acesso em: 21 de outubro de 2020, 10h.

PIRES, Roberto. Compatibilizando direitos sociais com competitividade: Fiscais do trabalho ea implementação da legislação trabalhista no Brasil. Texto para Discussão, 2008. Disponível em: <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/91415/1/577231324.pdf>>. Acesso em: 13 de junho de 2020, 21h.

PIRES, Roberto Rocha C. Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil. Dados, v. 52, n. 3, p. 734-769, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/dados/v52n3/06.pdf>>. Acesso em: 16 de junho de 2020, 21h.

PONTO, O. QUE MUDOU PONTO A. REFORMA TRABALHISTA. Disponível em: <http://advocaciajorgefreitas.adv.br/img/reforma_trabalhista.pdf>. Acesso em: 19h.

PROTEÇÃO, NEGOCIAÇÃO E MERCADO; ZYLBERSTAJN, HÉLIO. A REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: COMPATIBILIZANDO. 2004. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4132020/mod_resource/content/2/ZYLBERSTAJN_PLR_C_PR%C3%89VIA_CONDOM%C3%8DNIO.pdf>. Acesso em 9 de novembro de 2020, 22h.

RAMOS, Julia Teixeira; OBREGÓN, Marcelo Fernando Quiroga. Os impactos da reforma trabalhista no contexto internacional: embate entre as novas disposições e as Convenções n. 98 e n. 154 da OIT (The impacts of labor reform in the international. International Standard Serial Number 2224-4131 Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú con el n. 2005-5822 Esta es una publicación de renovación trimestral, que ha sido creada para la difusión de los frutos de la investigación jurídica. Revista creada el 23 de mayo del año 2004, 2000. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Derecho-y-Cambio_n.57.pdf#page=321>. Acesso em: 16 de novembro de 2020, 21h.

RIBEIRO, Rosana. Ajuste produtivo e medidas de flexibilização da legislação trabalhista. Estudos de Sociologia, v. 9, n. 16, 2004. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/143/141>>. Acesso em: 17 de novembro de 2020, 17h.

RODRIGUES, Priscila Françoise Vitaca; SOUZA, Leonildo Pereira de. Debates dos juristas e dos parlamentares acerca do código civil de 1916, da lei dos acidentes de trabalho de 1919 e dos decretos trabalhistas de 1918 no Brasil. Salão de iniciação Científica (12.: 2000: Porto Alegre, RS). Livro de resumos. Porto Alegre: UFRGS, 2000., Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/89157/Resumo_20000232.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de novembro de 2020, 15h.

ROUXINOL, Milena Silva. O Direito a férias do Trabalhador. Leya, 2014. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=vHgXBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=gozo+de+f%C3%A9rias+para+trabalhadores&ots=mOccefYYNk&sig=HIES9bkvcs_3e3E7FmiLJ0hZwd8#v=onepage&q=gozo%20de%20f%C3%A9rias%20para%20trabalhadores&f=false. Acesso em: 22 de outubro de 2020 as 13h.

SADEK, Maria Tereza. Judiciário: mudanças e reformas. Estudos avançados, v. 18, n. 51, p. 79-101, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ea/v18n51/a05v1851.pdf>>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 22h.

SANTOS, Caio Victor Paixão dos. O conceito de modernidade no discurso legislativo reformador: uma análise da reforma trabalhista no Brasil. 2018. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23381/1/2018_CaioVictorPaixaodosSantos_tcc.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2020, 20h.

SARTORI, Adavilso. O trabalhador terceirizado e o direito a férias diante da sucessão empresarial. 2019. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1713/1/SAR2019Adavilso%20Sartori.pdf>>. Acesso em: 23 de junho de 2020, 21h.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho. São Paulo: LTr, p. 127, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao_reforma_mauroschiavi.pdf>. Acesso em: 19 de maio de 2020, 21h.



SCHWEITZER, Orly Miguel et al. Teletrabalho: uma proposta para a legislação brasileira. 2003. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/85556/228739.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 17 de novembro de 2020, 17h.

SERVILHA, Emilse Aparecida Merlin; LEAL, Rayana de Oliveira França; HIDAKA, Mariene Terumi Umeoka. Riscos ocupacionais na legislação trabalhista brasileira: destaque para aqueles relativos à saúde e à voz do professor. Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia, v. 15, n. 4, p. 505-513, 2010. Disponível em:<<https://www.scielo.br/pdf/rsbf/v15n4/a06v15n4.pdf>>. Acesso em: 13 de junho de 2020, 21h.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, v. 4, n. 7, 2012. Disponível em: <<http://abdconst.com.br/revista8/revista7.pdf#page=9>>. Acesso em: 17 de junho de 2020, 00h.

SILVA, Hildeberto Rodrigues da. As férias remuneradas no contexto da reforma trabalhista lei 13.467/2017. 2019. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/2225/1/AS%20F%20C%20RIAS%20REMUNERADAS%20NO%20CONTEXTO%20DA%20REFORMA%20TRABALHISTA%20LEI%2013.467_17_HILDEBERTO%20RODRIGUES%20DA%20SILVA.pdf>. Acesso em: 24 de maio de 2020, 13h.

SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar; SILVA, Osvaldo Alencar. Flexibilização da legislação trabalhista. Scientia Iuris, v. 5, p. 385-403, 2002. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/viewFile/11195/9953>>. Acesso em: 17 de novembro de 2020, 16h.

SILVA NETO, Manoel Jorge. Aspectos trabalhistas da lei de proteção às vítimas e testemunhas de crime. Aspectos trabalhistas da lei de proteção às vítimas e testemunhas de crime, 2002. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174974>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020, 23h.

SOARES, Lorrana Ferreira. A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO: realidade e polêmica do tema. 2018. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/626/1/Monografia%20-%20Lorrana.pdf>>. Acesso em: 23 de junho de 2020, 11h.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Efeitos da Emenda constitucional n. 24/99 e as armadilhas das recentes reformas trabalhistas. Efeitos da Emenda constitucional n. 24/99 e as armadilhas das recentes reformas trabalhistas, 2000. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/112449/2000_maior_jorge_efeitos_emenda.pdf?sequence=1>. Acesso em: 19 de novembro de 2020, 22h.

SOUZA, André. NOVA REFORMA TRABALHISTA: VANTAGENS E DESVANTAGENS. 2018. Disponível em:



<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8202/1/Artigo_Nova%20Reforma%20Trabalhista%20-%20Vantagens%20e%20Desvantagens.pdf>. Acesso em 22 de junho de 2020, 22h.

SOUZA, Eduardo F. et al. DIREITO DO TRABALHO, A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/5759/1/direito%20do%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 22 de junho de 2020, 23h.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al (orgs). Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas, S.P.: CESIT/IE/Unicamp, 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>>. Acesso em 20 de maio de 2020. 23h.

UZZO, Valter. A reforma trabalhista necessária é possível. Estudos Avançados, v. 18, n. 51, p. 209-218, 2004. Disponível em : <<https://www.scielo.br/pdf/ea/v18n51/a13v1851.pdf>>. Acesso em 23 de outubro de 2020, 16h.

VALERIANO, Maya Damasceno. O processo de precarização das relações de trabalho e a legislação trabalhista: o fim da estabilidade no emprego e o FGTS. Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2008. Disponível em: <<https://www.historia.uff.br/academico/media/aluno/1244/projeto/Dissert-maya-damasceno-valeriano.pdf>>. Acesso em: 16 de junho de 2020, 23h.

WENDT, Felipe. A limitação dos créditos trabalhistas na Lei 11.101/2005-Lei de falência e recuperação de empresas. 2008. Disponível em: <<https://ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/1507/1/A%20limita%20ao%20dos%20credit%20trabalhistas%20na%20lei%201101%20de%202005%20c%20lei%20de%20falencias%20e%20recupera%20ao%20de%20empresas.pdf>>. Acesso em: 10 de novembro de 2020, 15h.