

QUAIS OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA ADMINISTRAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Afonso Dalla Rosa^a, Mateus Itacyr Schwaiser^b, Evandro José Krewerc^c

^a Acadêmico no Curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha.

^b Acadêmico no Curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha.

^c Mestre em Administração, professor do Centro de Negócios da FSG.

Resumo

O presente artigo visa demonstrar os impactos imediatos da famigerada reforma trabalhista na administração das organizações. Mediante o estudo do quantitativo de reclamações trabalhistas ajuizadas no país em período anterior e posterior à lei 13.467/17 (reforma trabalhista), tendo como objetivos específicos: identificar quais são as principais reclamações trabalhistas; dentre estas, analisar quais institutos sofreram alterações em virtude da lei 13.467/17; observar a relação quantitativa entre as principais reclamações a priori e a posteriori à reforma. Cabe salientar que o método de análise para produção deste artigo foi o de pesquisa bibliográfica, conforme análise documental do banco de dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), realizando, assim, o estudo quantitativo de relatório disponibilizado pelo órgão. Em face aos objetivos expostos conclui-se que as alterações ocasionadas pela famigerada reforma não atingiram o núcleo central dos direitos, entretanto alteraram estes indiretamente, o que não justifica a representativa queda de reclamações em 43%, consoante o quantitativo nacional. Frente a isto, se observa a instauração de um cenário de insegurança jurídica, tanto para empregado quanto para empregador, sendo que ambos deverão aguardar o posicionamento dos órgãos superiores para a adequada aplicação das normas, ficando evidenciada a importância do profissional da área de STAFF na adequada orientação da alta gestão e dos clientes internos da organização.

Palavras-chave:

Reforma Trabalhista. Impactos.
Administração.

1. INTRODUÇÃO

Não há dúvidas sobre os fatores os quais levaram o Congresso Nacional a aprovar a polêmica reforma trabalhista a qual obteve, posteriormente, a sanção presidencial. O discurso de que a legislação trabalhista brasileira se tornou obsoleta devido à evolução das relações comerciais estava no topo dos argumentos. Entretanto, uma forte pressão por parte da classe empreendedora protagonizou os bastidores desta enorme alteração legislativa.

A tese de que o empregador teoricamente assumiria grandes passivos trabalhistas na vigência da antiga legislação era defendida por boa parte dos entusiastas da reforma, além de considerarem a justiça do trabalho como uma “máquina de dinheiro” a qual era utilizada indevidamente por parte dos reclamantes e seus procuradores. Frente a isto, torna-se de suma importância a análise do quantitativo de reclamações anteriormente e posteriormente à lei 1.3476/17 (reforma trabalhista).

Entretanto é necessário compreender que a legislação trabalhista visa atenuar as desigualdades de poderes entre empregado e empregador, a fim de resguardar relações de trabalho dignas aos empregados e maior segurança jurídica aos empregadores. Diante disso, o presente artigo visa identificar os impactos da reforma trabalhista na administração das organizações mediante a verificação das principais reclamações trabalhistas, a análise dos institutos alterados pela reforma, bem como a relação quantitativa entre as principais reclamações anteriormente e posteriormente à lei 13.467/17.

Em uma conjuntura econômica altamente competitiva, em que há abundância de concorrentes, torna-se imprescindível uma visão sistêmica por parte das organizações, sendo que o conjunto de fatores externos e internos tornam-se indispensáveis para o crescimento sustentável das corporações. Como menciona Dutra (2004), “as organizações vêm efetuando mudanças na gestão de pessoas em todo o mundo”.

Diante disso, fica evidenciada a justificativa da realização do presente artigo, tornando possível a identificação dos principais passivos trabalhistas por parte das organizações, tendo como consequência disto relações contratuais mais justas e transparentes para empregado e empregador, sendo evidenciada a relevância do tema para a comunidade empresarial, acadêmica e social.

Ainda cabe frisar que o presente artigo foi estruturado mediante cinco pilares: a presente introdução com fim de explicitar a ideia proposta para a temática apresentada; o referencial teórico para o correto entendimento dos institutos estudados; a metodologia para identificar o tipo de pesquisa e o método de análise; a conclusão dos resultados obtidos; e as considerações finais demonstrando as limitações identificadas e as sugestões para novos estudos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Devido à temática estar relacionada a questões extremamente amplas e complexas, além de ligadas a diversos vieses ideológicos, faz-se necessária uma análise criteriosa e livre de qualquer parcialidade, inclusive em países que realizaram tais medidas anteriormente. Guilherme Dray, professor da Faculdade de Direito na Universidade de Lisboa, afirma que a reforma de 2012, em Portugal.

pouco ou nada resolveu do ponto de vista econômico. Pelo contrário, os anos que se seguiram à reforma de 2012 foram os piores em termos de desemprego e reforçaram a quebra da população ativa no mercado de trabalho. O ano de 2013 foi o pior ano do século, em termos de taxa de desemprego e de emigração. Nesse ano, o desemprego atingiu em Portugal a taxa histórica de 16,2%. Por outro lado, 2013 foi também o ano do século em que mais portugueses emigraram para o estrangeiro, em busca de melhores condições de vida.

A fala do ministro do TST, Vieira De Melo Filho, traduz o posicionamento do magistrado quanto às alterações legislativas:

embora tenha sido anunciada como se fosse algo moderno e benéfico, a reforma desconstrói o Direito do Trabalho até então sedimentado em todo território nacional. No Direito do Trabalho, uma legislação especial feita para equilibrar uma relação desigual, e que agora será invertida. Ela passa a proteger o empregador. Seria melhor revogar a CLT e mandar aplicar o Código Civil, que seria mais benéfico.

Antes de explicitar qualquer direito trabalhista deve-se entender quem é considerado empregado, ou seja, pode-se dizer que a relação de emprego é gênero da qual a relação de trabalho é espécie.

Entretanto, o artigo 3º da CLT estabelece requisitos para que a relação de emprego seja configurada, dentre eles: subordinação jurídica, não eventualidade, onerosidade, e pessoalidade, em que pese, há vertentes doutrinárias que defendem a alteridade (os riscos do negócio são suportados exclusivamente pelo empregador) como requisito da relação de emprego.

Ainda relevante salientar que tais requisitos devem ser preenchidos cumulativamente para que este vínculo seja deferido, ou seja, o descumprimento de qualquer requisito descaracterizará a relação de emprego. Pode-se citar como exemplo o empregado autônomo, o qual não possui o requisito da subordinação. Adentrando neste tópico deve-se atentar para o artigo 442-B da CLT, introduzido pela reforma trabalhista, o qual dispõe que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado”.

Devido a isto, cabe frisar que a profissionalidade, a exclusividade, e o local de prestação do serviço não são requisitos essenciais para relação de emprego, podem estar presentes, mas não são necessários. Não menos importante, o contrato de trabalho deve ser celebrado com a observância de três requisitos: agente capaz, que diz respeito à capacidade das partes; objeto lícito o qual se relaciona com a adequação ao ordenamento jurídico; e a forma prescrita ou não defesa em lei, de acordo com Sergio Pinto Martins (2018). Salientando que a CLT é aplicada somente a relação de emprego e, algumas outras modalidades de forma subsidiária, como por exemplo, ao emprego doméstico.

Norma coletiva – Negociado sobre o legislado

Neste contexto insere-se um dos pontos mais relevantes da famigerada reforma trabalhista: o negociado sobre o legislado. O Art. 611-A da CLT traz consigo uma série de direitos que, se estabelecidos em norma coletiva, possuem prevalência sobre o disposto em lei. Frente à relevância da temática para a administração das organizações, cabe ampla discussão sobre tais normas, bem como o conhecimento da literalidade da lei.

Importante salientar que as estipulações das relações de trabalho encontram limites dispostos no artigo 611-B da CLT, ou seja, o legislador preocupou-se em reduzir o alcance das negociações coletivas. Portanto, há normas imperativas as quais não podem ser transacionadas

pelas partes, com fim de resguardar relações de trabalho mais justas a ambas, porém assegurando ao empregado sua proteção jurídica.

Horas extras

Neste contexto deve-se frisar que o adicional de, pelos menos, 50 % para as prorrogações de jornada está previsto na Constituição Federal e não possui qualquer relação com a reforma estudada. Entretanto alguns tópicos trabalhistas, os quais possuem correlação com este instituto foram alterados.

Segundo Sergio Pinto Martins (2018) as horas extras são prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, e devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal, ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação. Em face disto, o legislador estabeleceu as hipóteses não consideradas tempo à disposição do empregador, presente no artigo 4º da consolidação, como, por exemplo, tempo para lazer, higiene pessoal, estudo, troca de uniformes quando não exigida que seja realiza na empresa dentre outras atividades.

Entretanto, as alterações nas modalidades de banco de horas e na desnecessidade de pagamentos das horas *in itinere*s foram objeto da alteração da norma. Quanto as horas *in itinere*s, anteriormente, os locais de trabalho de difícil acesso ou não servidos por transporte público, caso o empregador fornecesse transporte para o deslocamento, eram computadas como jornada de trabalho, porém após a edição da famigerada lei 13.467/17 estes pagamentos foram suprimidos.

A flexibilização de horários tornou-se objeto de diversos debates ao longo das relações trabalhistas. Diretamente ligada à saúde e segurança do trabalho, é alegada em diversas reclamações trabalhista com o argumento de que não foram pagas corretamente, e até mesmo de que foram exigidas além dos limites legais.

Devido ao grande passivo trabalhista vinculado a esta temática, o legislador, ao redigir a lei 13.467/17, preocupou-se em flexibilizar tal instituto mediante a regulamentação da compensação de horas. Neste sentido, o artigo 59 da CLT dispõe que a compensação de horas pode ser realizada da seguinte maneira: mediante acordo ou convenção coletiva desde que não ultrapasse o período máximo de um ano e a soma da jornada semanal de trabalho não ultrapasse o limite de dez horas diárias; por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no

período máximo de seis meses; ou ainda por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Ainda cabe frisar que caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação total da jornada, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas de acordo com sua remuneração na data da rescisão e não a da prestação do serviço, consoante disposição legal.

Com o intuito de assegurar maior segurança jurídica aos empregadores, o legislador incluiu, neste sentido, o artigo 59-B, o qual cita que:

o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Ou seja, caso a jornada semanal seja cumprida normalmente, eventual irregularidade no acordo de compensação não acarretará o pagamento da totalidade das horas, pois esta já está inserida na onerosidade contratual, em face disto, somente será exigido o pagamento do adicional de horas extras: 50% da respectiva remuneração. Ainda cabe frisar que o acordo de compensação de jornada não é descaracterizado pela prestação habitual de horas extras.

Dano extrapatrimonial

José Affonso Dallegrave Neto classifica dano como:

quando o dano repercute sobre o patrimônio da vítima, entendido como aquele suscetível de aferição em dinheiro, denominar-se-á dano material. Ao revés, quando a implicação do dano violar direito geral de personalidade, atingindo interesse imaterial, dir-se-á dano moral.

Com o advento da lei 13.467/17 o dano extrapatrimonial foi tarifado pelo legislador, ou seja, este impôs limitações ao referido instituto. Não obstante, deve-se atentar para possíveis inconstitucionalidades em face desta tarifação. A norma constitucional, em seu artigo quinto, incisos V e X cita respectivamente que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”; e também que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Regulamentado nos artigos 223-A a 223-G da CLT, o dano extrapatrimonial é objeto de diversas polêmicas em face de sua tarifação. Conforme a tabela abaixo observa-se que o legislador optou por limitar tais danos proporcionalmente a classificação adotada pela norma trabalhista.

Ofensa de natureza leve	até três vezes o último salário contratual do ofendido
Ofensa de natureza média	até cinco vezes o último salário contratual do ofendido
Ofensa de natureza grave	até vinte vezes o último salário contratual do ofendido
Ofensa de natureza gravíssima	até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido

Cabe ainda frisar que, o dano extrapatrimonial é causado por ação ou omissão que causa ofensa à esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, e as reparações por estes danos podem ser requeridas cumulativamente com as indenizações por danos patrimoniais. Não de menor relevância, tal limitação à indenização é contestada frente aos incisos V e X do artigo 5º da constituição federal a qual é explicitado na análise dos resultados desta obra.

CTPS

Símbolo nacional dos direitos trabalhistas, a carteira de trabalho e previdência social é a “prova do contrato de trabalho”. Devido a este fato, a legislação trabalhista visa tutelar os direitos dos empregados de maneira protetiva, ou seja, pode-se citar o princípio da primazia da realidade, o qual dispõe que a verdade real se sobrepõe frente ao fato meramente documental, segundo Sergio Pinto Martins (2018).

Adentrando nas alterações ocasionadas pela lei 13.467/17, e a exemplo do dano extrapatrimonial, o legislador optou por estabelecer um limitador à multa imposta pela não anotação da carteira de trabalho. Em seu artigo 47, a CLT dispõe que o empregador que não

registrar o empregado estará sujeito a multa de 3.000,00 reais por empregado não registrado acrescida de igual valor em reincidência, salientando que este valor é reduzido a 800,00 reais para microempresa ou empresa de pequeno porte.

Ainda cabe frisar que o empregador está obrigado a manter registro de seus empregados, conforme artigo 41 da CLT, em livros, fichas, ou sistemas eletrônicos, sendo que o descumprimento desta determinação acarretará multa de 600,00 reais por empregado. Além disto, a data de admissão, valor da remuneração e condições especiais, se houver, são requisitos a serem anotados na carteira de trabalho.

Seguro-desemprego

Quanto ao seguro-desemprego, este possui regulamentação em lei específica a qual não cabe a este artigo detalhar. Ao analisar esta temática deve-se observar a súmula 389 do TST, a qual prevê que, “o não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização”.

Adicional noturno

Também prevista na constituição, a remuneração noturna superior à diurna está expressa no artigo 7º, inciso IX da norma constituinte. Popularmente conhecido como adicional noturno, este acréscimo na remuneração de todos empregados que exercem sua atividade laboral entre às 22 horas de um dia e às 5 horas de outro, conforme sua regulamentação, é também denominado adicional condição.

Esta alcinha é justificada pela súmula 265 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual prevê que “A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno”. Ou seja, este é devido somente enquanto cumprir a jornada anteriormente referida, mesmo que esta seja prorrogada, desde que cumprida integralmente.

Ainda cabe citar o artigo 73 da CLT o qual estabelece o acréscimo de, pelo menos, 20% sobre à hora diurna, estabelecendo; portanto, um quantitativo objetivo. Não obstante, a súmula 65 do TST em conjunto ao parágrafo primeiro do artigo 73 da CLT dispõe que à hora do trabalho noturno será computada em 52 minutos e 30 segundos.

Adicional de insalubridade e periculosidade

Também denominados adicionais condição, as atividades sujeitas à insalubridade e a periculosidade possuem proteção constitucional, tanto que estão previstas no artigo 7º, inciso XXIII da constituição. Entretanto é necessário definir quais atividades estão inseridas nestas condições. Conforme Sergio Pinto Martins (2018) “a insalubre é o fato prejudicial à saúde, que dá causa à doença. O fator prejudicial à saúde do emprego não ocorre de imediato, mas ao longo do tempo”.

Em um segundo momento, e não de menor importância, cabe destacar a definição de periculosidade, a qual é caracterizada pelo risco de vida em função da atividade exercida, ou seja, funções laborais como: explosivos, inflamáveis, energia elétrica, segurança, motocicleta e radiação ionizante estão sujeitas a este adicional. Importante salientar que, tanto a insalubridade, quando a periculosidade prescinde de dois requisitos cumulativos: constar no quadro de atividades do Ministério do trabalho e emprego e perícia do médico ou engenheiro do trabalho.

Sendo importante frisar que o artigo 611-A da CLT, inciso XII prevê que, a norma coletiva que versar sobre enquadramento do grau de insalubridade terá prevalência sobre a lei. Neste sentido cabe explicitar as modalidades de pagamento para insalubridade as quais compreendem grau mínimo, médio e máximo. Em grau mínimo o pagamento será respectivo a 10% do salário mínimo, em grau médio 20% do salário mínimo e em grau máximo, 40 % do salário mínimo, lembrando que a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) pode atenuar ou até mesmo suprimir o pagamento do adicional.

Quanto ao adicional de periculosidade, não há distinção em seu pagamento. Para as atividades citadas acima, este adicional deve equivaler a 30% do salário, contratual do empregado, consoante normas de proteção do trabalho. Nota-se que as bases de cálculo para esses adicionais distinguem-se, ou seja, enquanto a insalubridade é calculada sobre o salário mínimo, a periculosidade embasa-se no salário contratual do empregado. Importante frisar que, caso o empregado enquadre-se nos dois adicionais, este fará a opção por um deles.

FGTS

Novamente adentra-se em um direito previsto na Constituição Federal, o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), previsto no artigo 7º inciso III desta, beneficia empregados regidos pela CLT, o empregado rural, temporário, avulso, aprendiz e doméstico. Para Sergio Pinto Martins (2018) o FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacado nas hipóteses da lei, principalmente quando este é dispensado sem justa causa.

Regulamentado pela lei 8.036/90, o FGTS é obrigatório para todos empregadores que admitem trabalhadores sob o regime celetista, ou entre os citados acima no percentual de 8% sobre a remuneração total do empregado, salvo para o aprendiz no percentual de 2%, devendo ser pago até o dia 7 de cada mês. Basicamente os valores recolhidos a título de FGTS constituem uma poupança para o empregado, tendo suas hipóteses de saque descritas no artigo 20 da lei 8.036/90.

Porém, não cabe ao presente trabalho detalhá-las, e sim explicitar os principais pontos em face a reforma trabalhista. É de suma importância salientar que, nos casos de despedida sem justa causa do empregado, o empregador estará obrigado a depositar o valor de 40% sobre o montante da conta vinculado do trabalhador, a título de indenização.

Neste sentido, com o advento da reforma trabalhista, o legislador preocupou-se em estabelecer, na lei 13.467/17, o famigerado distrato. Esta regulamentação busca reduzir as ilegalidades cometidas pelos empregados e empregadores nas rescisões trabalhistas. Nesta modalidade o empregado possui o direito de sacar 80% do valor de sua conta vinculada, enquanto que a indenização a ser paga pelo empregador será de 20%, sendo que aquele não poderá requerer o programa seguro-desemprego quando o desligamento for resultante de distrato.

Intervalo intrajornada

Parafraseando Mauricio Godinho Delgado (2015) o intervalo intrajornada é, basicamente, o tempo de descanso do empregado durante a jornada de trabalho, porém cabe distinguir este intervalo frente à jornada exercida pelo empregado, consoante tabela abaixo. Importante salientar

que este intervalo representa uma hipótese de suspensão contratual, ou seja, não é computado na jornada de trabalho, tão pouco remunerado, e está regulamentado pelo artigo 71 da CLT.

Jornada até 4 horas diárias	Sem previsão de intervalo intrajornada
Jornada de 4 a 6 horas diárias	Intervalo intrajornada de 15 minutos
Jornada acima de 6 horas diárias	Intervalo intrajornada de 1 a 2 horas

Após a edição da lei 13.467/17, esta temática ganhou espaço nos mais diversos debates sobre o tema, pois o legislador tratou de desconsiderar as regras sobre duração do trabalho e intervalos como normas de saúde e higiene do trabalho, as quais são protegidas pela constituição, vide artigo 611-B da CLT, em seu parágrafo único, o que contraria a súmula 437 do TST, bem como boa parte da doutrina majoritária. Ressaltando o fato de que, no artigo 611-A da CLT, inciso III, o legislador descreve que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores há seis horas”.

Outra contradição causada pela reforma neste tópico é quanto a não concessão, total ou parcial, deste instituto. O parágrafo 4º, do artigo 71 da CLT dispõe que “A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”, o que contraria o item I da súmula 437.

Férias

Direito previsto no artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal, as férias anuais com acréscimo de um terço sobre o salário normal do empregado figuram o rol dos principais direitos trabalhistas, consoante Sergio Pinto Martins (2018), as férias constituem uma interrupção do contrato de trabalho. Nestas, o empregado não presta serviços, mas recebe salários, não ficando privado de sua remuneração, sendo também, contado o tempo de serviço para todos os efeitos.

Este tópico foi objeto de diversos debates antes da sanção da lei 13.467/17 devido às alterações efetuadas no artigo 134 da CLT, o qual prevê em seu parágrafo 1º a possibilidade do empregado usufruir as férias em até três períodos, desde que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um. Importante salientar que anteriormente à reforma havia a possibilidade de fracionamento em até dois períodos.

O parágrafo terceiro do mesmo artigo também foi incluído com o advento da reforma trabalhista, este tratou de estabelecer a vedação de concessão de férias com início nos dois dias anteriores a feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Cabe frisar que se deve analisar dois momentos quando se fala em férias: o período aquisitivo e o período concessivo. O período aquisitivo compreende os 12 meses trabalhados pelo empregado que lhe dará o direito de gozar seus 30 dias de férias nos 12 meses subseqüentes. A tabela abaixo demonstra a relação de férias versus faltas injustificadas do empregado frente ao período aquisitivo.

Dias de Férias	Faltas INJUSTIFICADAS
30 dias	Até 5 faltas
24 dias	De 6 a 14 dias
18 dias	De 15 a 23 dias
12 dias	De 24 a 32 dias

Quanto ao pagamento das férias, este deve ser realizado em até 2 dias antes do início das férias do empregado, entretanto caso este pagamento seja efetuado após este prazo ou a concessão das férias seja realizada após o período concessivo o pagamento da respectiva remuneração será efetuado em dobro. Sempre lembrando que a época de concessão de férias é definida conforme os interesses do empregador, pois está ao alcance do poder diretivo deste.

Outro tema diretamente ligado as férias do empregado, o abono pecuniário é um direito potestativo do colaborador, ou seja, a conversão de um terço das férias do empregado na remuneração do período correspondente é faculdade do empregado, desde que requerida até 15 dias antes do término do período aquisitivo, conforme o capítulo referido acima na CLT.

Rescisão indireta

Segundo Sergio Pinto Martins (2018) a rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude de justa causa praticada pelo empregador. Disposto no artigo 483 da CLT, as hipóteses de rescisão indireta ocorrem mediante o ajuizamento de reclamação trabalhista, em vista disto há quantitativo relevante de reclamações vinculadas a este pedido.

O referido artigo compreende as seguintes possibilidades para rescisão indireta: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Salientando que as hipóteses “d” e “g” é facultado ao empregado permanecer ou não no local de trabalho, o que acaba restringindo-se a letra de lei, pois sabe-se que, na prática, esta situação tornar-se-ia inviável, frente aos riscos envolvidos para ambas as partes.

Décimo terceiro salário

Derivado dos costumes trabalhistas, o décimo terceiro salário, também denominado de gratificação natalina, representa mais um direito previsto na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso VIII. Basicamente refere-se ao pagamento de um valor equivalente a uma remuneração integral do empregado, e é regulamento na forma dos próximos parágrafos, consoante Maurício Godinho Delgado (2015).

Os valores referentes ao décimo terceiro salário são pagos pelo empregador, a todo empregado, até dezembro de cada ano, porém entre os meses de fevereiro e novembro o colaborador deve receber, a título de adiantamento, metade do valor devido, sendo esta

importância compensada até 20 de dezembro de cada ano. Importante frisar este direito trabalhista pode ser pago no ensejo das férias do empregado, desde que requerido em janeiro.

Em um segundo momento, cabe citar que o décimo terceiro é um direito em que se observa a proporcionalidade do instituto, ou seja, a fração igual ou superior a 15 dias é considerada como mês integral. Em face disto, a dispensa sem justa causa, o pedido de demissão pelo empregado, o término do contrato a prazo, e a culpa recíproca asseguram ao empregado o direito ao recebimento proporcional da gratificação natalina, sendo que, no último caso, o pagamento será de 50% do valor devido.

Verbas rescisórias

Esta temática compreende diversos institutos trabalhistas, tais como: aviso prévio, décimo terceiro salário, férias, multa de 40% do FGTS, multa do artigo 467 e 477, além do saldo de salário. Diante disso será dividido estes para melhor explanação. Importante salientar que a famigerada reforma realizou três grandes alterações frente a este tema.

A primeira já foi citada no presente referencial, a rescisão por comum acordo entre empregado e empregador criou uma nova modalidade de rescisão. A segunda grande alteração refere-se à dispensa de homologação sindical da rescisão contratual, o que anteriormente era indispensável. A terceira mudança refere-se ao pagamento das verbas, sendo que, após a reforma, o empregador terá até 10 dias contados do término do contrato para realizar o pagamento das verbas.

Frente ao aviso prévio, instituto trabalhista exigido nas rescisões que não envolvam justa causa, este passou a ser determinado de acordo com o tempo de serviço do empregado, a partir da publicação da lei 12.506/11. Neste quesito é assegurado ao empregado, pelo menos, 30 dias de aviso prévio, porém a cada ano completo o trabalhador adquire direito ao acréscimo de 3 dias neste prazo, limitado a 60 dias, ou seja, perfazendo um total de 90 dias

Alguns institutos integrantes das verbas rescisórias já foram mencionados neste referencial como, por exemplo, a multa de 40% do FGTS, o décimo terceiro salário e as férias, sendo os dois últimos pagos de maneira proporcional para cada mês ou fração superior a 15 dias trabalhados, salientando que a rescisão por justa causa por parte do empregado não assegura a este o direito sobre as verbas proporcionais, tão pouco a multa do FGTS, sendo pago somente o

saldo de salário e as férias não gozadas. Diante disso, ainda cabe explicitar as multas constantes no artigo 467 e 477.

O conhecido artigo 467 da CLT dispõe que:

em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.

Ou seja, caso o empregador reconheça verbas devidas ao trabalhador e estas ainda não tenham sido pagas, deverá pagá-las no ato.

Quanto ao artigo 477 da CLT, a multa está prevista em seu parágrafo oitavo, o qual descreve que será devido ao colaborador multa equivalente ao salário deste, caso o empregador não realize o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal de 10 dias, estabelecido no mesmo artigo em seu parágrafo sexto. Entretanto este valor não será devido caso o empregado der causa à mora, ou seja, não comparecer para que seja efetuado o pagamento devido.

3. METODOLOGIA

O presente artigo baseou-se no método de pesquisa exploratória e documental, considerando sua principal finalidade o desenvolvimento e a explanação de informações e dados. Envolveu-se na coleta de dados, levantamento bibliográfico e documental, referentes à temática previamente apontada. Salientando que a pesquisa visa esclarecer assunto de ampla relevância ao âmbito social, empresarial e acadêmico.

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil, sobre ele, formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (GIL, 2014).

A delimitação da amostragem deste artigo baseou-se em determinado número de reclamações trabalhistas ajuizadas no país. Todavia a tornar os dados fidedignos a grau de certeza, determinou-se previamente um lapso temporal. Marconi e Lakatos (2007) destacam, “a amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é o subconjunto do universo”.

O período analisado compreendeu os meses de Janeiro a Março de 2017, anteriores a nova legislação trabalhista, e Janeiro a Março de 2018, posterior a nova legislação. Em observância, vide o direito individual do trabalho, consideraram-se a partir do relatório disponibilizado, como reclamação trabalhista representativa, a que obtiver percentual superior a 5 % em relação ao quantitativo nacional total neste período, representando, assim, uma pesquisa quantitativa.

Através do pedido de informação, garantindo pela lei de acesso a informação (Lei nº 12.527/2011) em que regulamenta o direito constitucional de acesso às informações públicas, obteve-se dentro do prazo pré-estabelecido, o relatório quantitativo de reclamações trabalhistas ajuizadas no Brasil referente ao período objeto do estudo. Salientando que a reforma trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017, portanto foi estabelecido prazo de três meses para que os efeitos, posteriores a eficácia legal, fossem relativamente modulados diante do lapso temporal estipulado.

Diante disso o banco de dados ao qual embasou o estudo foi obtido mediante solicitação ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) por meio do “Formulário de Atendimento da Ouvidoria” do tribunal, disposto no site do órgão, como pedido de informação. Todos os dados obtidos derivam do banco de dados do TST, o qual possui presunção de veracidade, não excluindo o que Marconi e Lakatos (2007) descrevem sobre esta coleta “de posse do material coletado, o pesquisador deve submetê-lo a uma verificação crítica”.

Os autores ainda ressaltam que uma vez manipulados os dados e obtidos os resultados, o passo seguinte é a análise e interpretação dos mesmos, constituindo-se ambas no núcleo central da pesquisa. Portanto, após a identificação das principais reclamações trabalhistas, verificou-se, com base nas alterações legislativas, se tais institutos haviam sido alterados pela nova norma, bem como se estas seriam capazes de justificar a queda no número de petições por instituto.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em face ao comparativo dos três primeiros meses de 2017, na vigência das antigas normas trabalhistas, e dos três primeiros meses de 2018, já na eficácia da nova regulamentação, registrou-se uma queda de 43,1 % nas reclamações ajuizadas no Brasil. Esta redução drástica no

número de ações refletiu-se em todos os vinte e quatro Tribunais Regionais Do Trabalho, consoante a Tabela 1.

Tabela 1. Casos novos distribuídos nas varas do trabalho do país, segundo a região judiciária.

Região Judiciária	Jan a Mar 2017	Jan a Mar 2018	Varição Percentual 2017-2018
01a – RJ	66.688	33.505	-49,8
02a – SP	106.893	63.688	-40,4
03a – MG	62.693	35.774	-42,9
04a – RS	42.440	24.504	-42,3
05a – BA	30.600	12.904	-57,8
06a – PE	27.273	14.618	-46,4
07a – CE	17.226	11.147	-35,3
08a - PA e AP	20.770	11.854	-42,9
09a – PR	36.306	17.303	-52,3
10a - DF e TO	13.893	9.221	-33,6
11a - AM e RR	14.240	8.128	-42,9
12a – SC	22.467	12.640	-43,7
13a – PB	8.482	5.108	-39,8
14a - RO e AC	5.728	3.573	-37,6
15a - Campinas/SP	78.275	48.384	-38,2
16a – MA	10.356	6.830	-34,0
17a – ES	8.103	4.876	-39,8
18a – GO	22.610	15.333	-32,2
19a – AL	8.154	4.572	-43,9
20a – SE	6.223	2.868	-53,9
21a – RN	7.935	4.143	-47,8
22a – PI	7.451	3.910	-47,5
23a – MT	10.330	6.125	-40,7
24a – MS	8.268	4.982	-39,7
PAÍS	643.404	365.990	-43,1

Fonte: Autores (2018).

Frente a isto, torna-se necessário analisar quais institutos representam as principais reclamatórias, considerando as alterações legislativas, bem como identificar a relação quantitativa entre as principais reclamações trabalhistas. Pode-se dizer que grande parte das ações ajuizadas na justiça do trabalho relacionam-se a: anotação, baixa e retificação na carteira de trabalho; ações relacionadas ao fundo de garantia por tempo de serviço; reconhecimento da relação de emprego; adicional noturno; horas extras; intervalo intrajornada; férias; adicionais de insalubridade e periculosidade; décimo terceiro salário; rescisão indireta; seguro desemprego; verbas rescisórias; indenizações por dano moral.

Principal reclamatória trabalhista no Brasil, as verbas rescisórias tornam-se objeto de grande divergência entre empregado e empregador, muito pelo fato de serem frutos da extinção do contrato de trabalho. Em face disto, o não pagamento dessas verbas pode ocorrer por diversos fatores, dentre eles: más condições financeiras da empresa; incompetência por parte do segmento responsável por estes pagamentos; ou até mesmo por desavenças entre as partes.

Porém, pode-se dizer que as verbas rescisórias abrangem diversos institutos trabalhistas, como, por exemplo: aviso prévio, décimo terceiro salário, férias proporcionais, multa de FGTS, multa do artigo 467 e 477, além do saldo de salário. Exemplo gritante da falta de preparo por boa parte das organizações é o fato de o aviso prévio representar o instituto com maior número de reclamações trabalhistas, tanto pré quanto pós reforma, muito ao fato de ser pago de forma proporcional ao tempo de serviço do empregado.

O quadro1 demonstra o comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista. Neste contexto, observa-se uma queda representativa no quantitativo de reclamações, entretanto as alterações legislativas causadas pela lei 13.467/17 não afetaram de maneira direta tais institutos ou, pelo menos, que justificassem esta drástica redução.

Quadro1. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Verbas Rescisórias.

	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
Verbas Rescisórias	Aviso Prévio	207.282	32,2	102.754	28,1	104.528
	13º Proporcional	126.875	19,7	64.841	17,7	62.034
	Férias Proporcionais	133.724	20,8	68.478	18,7	65.246
	Multa de 40% FGTS	173.948	27	85.000	23,2	88.948
	Multa Art. 467 CLT	171.357	26,6	67.226	18,4	104.131
	Multa Art. 477 CLT	195.723	30,4	83.077	22,7	112.646
	Saldo de salário	92.623	14,4	46.983	12,8	45.640

Fonte: Autores (2018).

Não é raro empregador solicitar ao empregado serviços que exijam a prorrogação da jornada de trabalho e não há nenhuma ilegalidade nisto, desde que sejam respeitados os limites legais e os devidos pagamentos sejam efetuados. Neste contexto, as horas extras representam grande percentual em relação a outros pedidos à justiça do trabalho. Não é acaso o fato das horas extras estarem presentes em cerca de 17% dos pedidos trabalhistas.

Importante salientar que o adicional de hora extra, em regra, possui natureza salarial, ou seja, seu valor incidirá sobre férias, aviso prévio, FGTS entre outras verbas. Porém com o advento da reforma trabalhista, a prorrogação de jornada no intervalo intrajornada passou a possuir natureza indenizatória, ou seja, não possui reflexos frente às verbas trabalhistas. Diante disso, há a tendência de redução das petições trabalhistas com pedidos relacionados aos reflexos do adicional de hora extra.

Quadro 2. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Adicional de Hora Extra.

Horas Extras (HE)	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	HE Intrajornada	100.928	15,7	32.170	8,8	68.758
	Adicional de HE	109.766	17,1	40.229	11	69.537
	Reflexos HE	87.150	13,5	29.037	7,9	58.113

Fonte: Autores (2018).

Direito disposto no artigo sétimo da constituição federal, as férias com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal figuram o rol das principais reclamatórias trabalhistas. Porém, a legislação trabalhista não restringe sua tutela a apenas 30 dias anuais de férias, e sim a regulamentação do terço constitucional, bem como o pagamento em dobro, caso estas não sejam pagas em até dois dias antes de seu início.

Neste contexto, a lei 13.467/17 trouxe alterações significativas para este instituto trabalhista, entretanto isto não justifica o decréscimo de 38.218 reclamatórias trabalhistas, tendo em vista que as modificações se limitaram em conceder maior autonomia e flexibilidade a concessão destas, a fim de equalizar os interesses dos empregados e empregadores.

Pode-se citar como exemplo disto, o artigo 134 da CLT dispõe que as férias podem ser concedidas em até três períodos anuais, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os restantes não podem ser inferiores a cinco dias cada um. Outra alteração significativa foi à vedação da concessão de férias no período de dois dias anteriores a feriados ou dia de descanso semanal remunerado.

Quadro 3. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Férias.

Férias	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Indenização/Dobra/Terço constitucional	69.673	10,8	31.455	8,6	38.218

Fontes: Autores (2018).

Reclamatória responsável por diversas polêmicas, a indenização por dano moral sofreu drástica queda em seus pedidos no período estudado. O fato de que o empregado representa certa hipossuficiência em relação ao empregador é incontestável. Entretanto, as modificações efetuadas pelo legislador, em relação ao dano extrapatrimonial, justificam esta diminuição no número de petições.

Porém, não cabe a este artigo realizar juízos jurídicos e doutrinários em face do tema, neste contexto deve-se analisar a legislação vigente a priori qualquer posicionamento efetuado pelos órgãos superiores. Retomando o conceito disposto no artigo 223-B da CLT, “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.

Quadro 4. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Indenização por dano moral.

Indenização por dano moral	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Sem discriminação	63.081	9,8	16.271	4,4	46.810
Assédio moral	40.102	6,2	11.211	3,1	28.891	

Fonte: Autores (2018).

Inegavelmente as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho tornaram-se proteções basilares em qualquer ordenamento jurídico. A proteção a trabalhos insalubres e perigosos é assegurada pela Constituição Federal, entretanto, tal temática sofreu alterações significativas com o advento da reforma trabalhista, devido o legislador ter incluído o enquadramento do grau de insalubridade como objeto de norma coletiva.

Quanto ao número de reclamações, e a exemplo do que se demonstrou em praticamente todos os institutos, verificou-se uma queda expressiva no número de reclamações frente ao período estudado. Porém, não se pode afirmar que a alteração legislativa fosse responsável por

este fenômeno, tendo em vista que seria juridicamente inviável ter ocorrido à celebração de norma coletiva versando sobre o tema com posterior desligamento do empregado, seguido de ajuizamento de reclamação trabalhista, frente ao curto período transcorrido, sendo que se trata de 61.122 reclamatórias para insalubridade e 26.085 para periculosidade.

Quadro 5. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Adicionais de insalubridade e periculosidade.

Adicionais	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Insalubridade	91.092	14,2	29.970	8,2	61.122
	Periculosidade	36.498	5,7	10.413	2,8	26.085

Fonte: Autores (2018).

Ao analisar os dados das reclamatórias vinculadas a pedidos de anotação, baixa e retificação na carteira de trabalho, observa-se, novamente, drástica queda nestes ajuizamentos, especificamente 42.314 reclamatórias no período objeto do estudo para anotação de CTPS e 20.075 para reconhecimento da relação de emprego. Todavia, após a promulgação da lei 13.467/17 a multa por não anotação da carteira de trabalho foi tarifada, não afetando o direito do empregado de ter sua relação de emprego reconhecida.

Quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego, os requisitos mantiveram-se inalterados, o que realmente torna-se representativo é a significativa redução das reclamações, não se tratam de casos isolados, e sim de inúmeras petições as quais podem aumentar as estatísticas do trabalho informal, o que foi citado como um dos fatores de extrema importância para a aprovação da polêmica reforma.

Quadro 6. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – CTPS

CTPS	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Anotação, baixa e retificação	78.469	12,2	36.155	9,9	42.314

Fonte: Autores (2018).

Quadro 7. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Reconhecimento da Relação de Emprego.

Reconhecimento de vínculo	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Vínculo de emprego	40.280	6,3	20.205	5,5	20.075

Fonte: Autores (2018).

Outro instituto trabalhista que não foi alterado diretamente pela lei 13.467/17 foi o famigerado FGTS. Entretanto, em que pese à preservação do direito a este, a quantidade de reclamações trabalhistas posteriormente à reforma diminuiu em aproximadamente 50%. Dentre estas ações pode-se dividir em pedidos de depósito/diferenças de recolhimento e levantamento/liberação do FGTS.

Ao analisar os dados vinculados as reclusatórias trabalhista envolvendo o FGTS, observa-se, reiteradamente, a queda no número de reclusatórias, mas este instituto possui maior objetividade na análise do pedido. Basta o reconhecimento da relação de emprego para o FGTS ser devido ao empregado, frente a isto o magistrado poderá solicitar o extrato vinculado da conta de FGTS do trabalhador para verificar este recolhimento, ou seja, não há muitas falhas legais para litigância de má fé neste quesito.

Frente à reforma trabalhista, não se observa alterações neste tópicu que justifiquem a queda de petições, levando em conta os fatores citados acima. Isto reforça a tese de que a redução nas petições não deriva somente de alterações legislativas, e sim, da insegurança jurídica causada pelo legislador. Importante frisar que as reclamações sobre levantamento/liberação do FGTS, ocorrem em situações de falência do empregador, ou descumprimento de alguma norma legal por parte desse, a qual não pode penalizar o trabalhador frente aos valores já recolhidos, sendo liberado por alvará judicial.

Quadro 8. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – FGTS.

FGTS	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Sem discriminação	60.106	9,3	28.345	7,7	31.761
	Depósito/diferença	82.861	12,9	37.816	10,3	45.045
	Levantamento/liberação	57.488	8,9	27.680	7,6	29.808

Fonte: Autores (2018).

Reclamação trabalhista relativamente representativa no período de janeiro a março de 2017 (pré-reforma), o adicional noturno tornou-se menos representativa no período pós reforma, não com a intenção de repetir esta observação, entretanto novamente não são observadas alterações legais que embasem estes números.

Uma possível causa desta redução seria a recessão econômica que afetou o país neste período, fazendo com que empresas que trabalhassem em turnos noturnos suprimissem estes, reduzindo, portanto, o número de trabalhadores noturnos, mas não na significativa escala de 27.897 reclamações, porém este tópico não traduz o objetivo do presente artigo, por possuir variáveis que demandariam maior tempo e profundidade frente a sua subjetividade.

Quadro 9. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Adicional Noturno.

Adicional Noturno	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Adicional Noturno	40.560	6,3	12.663	3,5	27.897

Fonte: Autores (2018).

Quanto ao intervalo intrajornada, pode-se dizer que a redução de demandas com este pedido tem relativa vinculação com as alterações legislativas pós reforma. Devido às normas sobre duração do trabalho e intervalos não serem consideradas normas de saúde e higiene do trabalho pode-se criar entendimentos diversos sobre a aplicação de determinados artigos.

Outra alteração ocasionada pela reforma, que possui certa vinculação com esta temática, foi à inclusão do parágrafo 4º do artigo 71 da CLT o qual informa que o pagamento da não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada compreende somente o período suprimido, e não a totalidade deste, o que contraria a atual jurisprudência, sendo assim, estas demandas seriam, teoricamente, menos atrativas.

Quadro 10. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Intervalo Intrajornada.

Intervalo intrajornada	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Intervalo intrajornada	51.064	7,9	15.295	4,2	35.769

Fonte: Autores (2018).

Outra verba representativa no quantitativo total de reclamações, o décimo terceiro salário, a exemplo das demais reclamações, sofreu drástica redução em seus pedidos, especificamente 30.825 petições frente ao período analisado. Novamente não se evidencia alterações legislativas, neste instituto, que justificassem este fato. Consoante o Quadro 11, e de relevante importância, observa-se que o quantitativo de reclamações ajuizadas no período pós reforma foi, inclusive, inferior a redução de demandas considerando os dois períodos.

Quadro 11. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Décimo Terceiro Salário.

13º salário	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	13º Salário	54.642	8,5	23.817	6,5	30.825

Fonte: Autores (2018).

Frente aos dados relativos à rescisão indireta observa-se uma relação curiosa entre o percentual total de reclamações ajuizadas no país. Verificando o período pré-reforma, analisa-se que o quantitativo de pedidos vinculados a este instituto compreendia 8,1% em relação ao total de ajuizamentos no Brasil. Posteriormente à lei 13.467/17 verificou-se que esta relação obteve leve aumento para 8,3%, levando em conta que, o número de pedidos foi reduzido representativamente.

Tal fato não é proveniente das alterações legislativas, e sim, em face da natureza do pedido. O percentual citado obteve este acréscimo devido à redução drástica de reclamações em, basicamente, todos pedidos. Entretanto, nas hipóteses tipificadas como rescisão indireta o empregado encontra, na justiça trabalhista, a tutela de seu direito.

Quadro 12. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Rescisão Indireta.

Rescisão indireta	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
Rescisão indireta		52.394	8,1	30.321	8,3	22.073

Fonte: Autores (2018).

Quanto ao seguro-desemprego não cabe a este artigo aprofundar a referida análise, pois tal direito é regido por lei específica, entretanto este tópico também sofreu alterações em seus pedidos no período pós reforma.

Quadro 13. Comparativo de reclamações trabalhistas anteriormente e posteriormente à reforma trabalhista – Seguro Desemprego.

Seguro Desemprego	Pedido na RT	Jan - Mar 2017		Jan - Mar 2018		Redução Pós Reforma
		Nº de RT	% Nacional	Nº de RT	% Nacional	
	Indenização	39.031	6,1	16.907	4,6	22.124
	Liberção/Entrega das guias	50.204	7,8	22.496	6,1	27.708

Fonte: Autores (2018).

Fator de extrema relevância frente à reforma trabalhista, a incidência de ônus da sucumbência nas ações trabalhistas é vista como grande responsável pela queda de petições, entretanto observa-se que a redução de reclamações a nível nacional (43,1%) se torna extremamente expressiva, sendo que, cerca de 30% das reclamações versam sobre verbas rescisórias, os quais compreendem direitos básicos para qualquer empregado.

Frente a análise das reclamações trabalhistas, por institutos, fica evidenciado que, na vigência da reforma trabalhista, as ações caíram drasticamente, mesmo que as alterações efetuadas pelo legislador não tivessem atingido diretamente os pedidos. Isto demonstra que a famigerada reforma foi responsável por uma grande insegurança jurídica, o que não beneficia o empregado, tão pouco o empregador.

Pode-se usar como exemplo a elaboração do novo código de processo civil, a qual foi amplamente discutida por especialistas e órgãos públicos. Fato que não ocorreu com as modificações efetuadas na legislação trabalhista, a qual possui gigantesca interferência na economia nacional, mediante a proteção do trabalhador, o qual é responsável pela manutenção de toda cadeia produtiva, na figura de empregado e de consumidor.

Salientando que diversas alterações efetuadas pelo legislador possuem rejeição por boa parte dos profissionais do direito, inclusive magistrados. No momento da aprovação da reforma, os atores favoráveis a esta medida usavam-se do argumento de que, nenhuma alteração afetaria o artigo 7º da constituição, ou seja, não atingiria direitos trabalhistas basilares, porém algumas medidas os afetam indiretamente, isto certamente será revisto pelos tribunais superiores e pelo

Supremo Tribunal Federal nos próximos anos, o que reforça a tese da evidente segurança jurídica instituída pela lei 13.467/17.

É de suma importância frisar que, analisando os dados obtidos pelo TST, os quais estão divididos em cerca de 465 tipos de reclamações, mesmo que algumas coincidentes, excluindo os pedidos vinculados a matérias de direito público, direito coletivo e direito processual do trabalho, em que pese o fato desses tópicos não possuírem números significativos de reclamações, verifica-se que, destes 465 tipos de pedidos, apenas 11 obtiveram aumento no número de petições, representando 2,37% do total nacional.

Tal fato renova a tese de que a presente reforma gerou instabilidade ao sistema jurídico, tendo em vista que não se pode concluir que apenas o ônus da sucumbência seria responsável por tamanha redução de reclamações. Tal insegurança demonstra-se extremamente gritante na medida em que, basicamente, todos os institutos registraram números representativamente menores de petições posteriormente a reforma, mesmo não sendo alterados de forma direta, ou que justificassem esta drástica redução.

Todavia, a análise dos respectivos impactos em face da promulgação da lei 13.467/17 presentes neste artigo referem-se aos impactos iniciais efetuados por esta, sendo de extrema relevância a observação dos precedentes jurídicos, bem como a uniformização das jurisprudências vinculadas ao tema. Lembrando que o período estudado compreende, aproximadamente, os cinco meses posteriores a reforma, sendo que no decorrer dos anos as empresas, empregados, e operadores do direito terão posicionamentos firmados sobre o tema.

A Tabela 2 busca resumir, por pedido trabalhista, a relação entre alterações diretas ocasionadas pela reforma, à queda no número de petições e se as alterações legislativas justificam o efeito no quantitativo de reclamações.

Tabela 2. Resumo das principais reclamationes e seu possivel impacto frente as alteracoes legislativas.

Principais pedidos	Houve alteracao direta efetuada pela reforma?	Houve queda no numero de peticoes?	As alteracoes legislativas justificam a respectiva queda de peticoes?
CTPS	NÃO	SIM	NÃO
FGTS	SIM	SIM	NÃO
Reconhecimento de vínculo	NÃO	SIM	NÃO
Adicional Noturno	NÃO	SIM	NÃO
Horas extras	SIM	SIM	NÃO
intervalo intrajornada	SIM	SIM	SIM
Férias	SIM	SIM	NÃO
Adicionais de ins. e per.	NÃO	SIM	NÃO
13º salário	NÃO	SIM	NÃO
Rescisão indireta	NÃO	SIM	NÃO
Seguro desemprego	NÃO	SIM	NÃO
Verbas rescisórias	SIM	SIM	NÃO
Dano extrapatrimonial	SIM	SIM	SIM

Fonte: Autores (2018).

Frente a isto, pode-se concluir que tanto empregados quanto empregadores não obtiveram, de imediato, maior segurança jurídica em sua relação contratual, tão pouco que a reforma precarizou direitos. O fato evidente é que esta insegurança, inclusive ressaltada por magistrados, não assegura maior produtividade e modernização da relação de emprego, pois ambas as partes terão que aguardar o posicionamento de órgãos superiores. Tal fato fica evidenciado pelo impressionante número de queda de reclamações ajuizadas no período posterior à reforma, mesmo que o instituto não tenha sido diretamente afetado, como por exemplo, o adicional noturno e o décimo terceiro salário.

Algumas questões como o artigo 611-A, a flexibilização do período de férias, dentre outras alterações, evidenciam a maior autonomia do empregado frente ao empregador em sua relação contratual, entretanto, como já foi dito, há diversas hipóteses de possíveis inconstitucionalidades. Portanto, para o empregador sugere-se que aguarde o posicionamento dos órgãos superiores e embase sua relação jurídica em normas com entendimentos estabelecidos, frente a isto fica evidenciado a necessidade da atuação competente e proativa do setor de STAFF da organização, a fim de evitar passivos trabalhistas para esta, tal profissional será de suma importância frente ao conturbado cenário instaurado em face a polêmica reforma.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do presente artigo conclui-se que, este atendeu seus objetivos específicos, os quais compreendiam: Identificar quais são as principais reclamações trabalhistas; dentre as principais reclamações trabalhistas, analisar quais institutos sofreram alterações em virtude da lei 13.467/17; observar qual a relação quantitativa entre as principais reclamações trabalhista a priori e a posteriori à lei 13.467/17.

Entretanto, devido à natureza do tema, torna-se necessário aguardar o posicionamento dos órgãos superiores, bem como a aderência das novas normas pelos empregadores. Portanto estima-se um lapso temporal de quatro a cinco anos para que seja possível analisar os impactos desta medida na economia nacional, e na relação jurídica processual.

Em face da atualidade do tema, o período transcorrido entre a vigência da referida alteração legislativa e a realização do presente artigo representou uma limitação gritante, pois os efeitos ainda serão modulados. Todavia tal fato não afetou o sucesso frente ao alcance dos objetivos previamente estabelecidos.

Sugere-se, para futuros estudos vinculados ao tema, que seja realizado o acompanhamento entre o número de reclamações trabalhistas, assim como a geração de empregos, estabelecendo o comparativo entre os impactos imediatos frente à reforma, presentes neste artigo, e os decorrentes do lapso temporal citado.

Ainda cabe sugerir que possíveis artigos vinculados ao tema realizem a análise das normas aderidas pelos empregadores, frente à lei 13.467/17. Ou seja, os impactos da reforma trabalhista podem ser vistos em parâmetros distintos, tais como: a análise do quantitativo de reclamações ajuizadas; a possível geração de emprego e a respectiva qualificação destes; a quantidade de normas aderidas pelos empregadores, na sua totalidade, ou delimitada por segmento de atuação.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. Ed. Saraiva: Atlas, 2018.

DUTRA, J. S. **Competências, conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DRAY, Guilherme. **O impacto da Reforma Trabalhista em Portugal**. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/165257>>. Acesso em: 02 maio 2018.

PAÍS, El. **A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários**. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html>. Acesso em: 10 maio 2018.

CAVALCANTI, Hylda. **Dividido, TST busca consenso interno para aplicar a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-01/dividido-tst-busca-consenso-aplicar-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 16 maio 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portal MTE. **Evolução de Emprego do CAGED – EEC**. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSetor>>. Acesso em: 17 maio 2018.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Informativo Econômico - PIB do 1º trimestre de 2018**. Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/atividade-economica/2018/ie-2018-05-30-pib-1o-trimestre-2018.pdf/view>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Formulário de Atendimento da Ouvidoria**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/formulario-pedido-de-informacao>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. CJUR - Coordenadoria de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, Distrito Federal, 1943.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Brasília, Distrito Federal, 1990.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio

de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 2011.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. 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. Brasília, Distrito Federal, 2017.