



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**JUSTIÇA DO TRABALHO: MAPEAMENTO DE INDICADORES APÓS REFORMA
TRABALHISTA**

FLÁVIO LIMA DA SILVA

Goianésia/GO
2021

FLÁVIO LIMA DA SILVA

**JUSTIÇA DO TRABALHO: MAPEAMENTO DE INDICADORES APÓS
REFORMATRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientadora: Me^a Prof.^a Simone Maria daSilva

GOIANESIA/GO
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

JUSTIÇA DO TRABALHO: MAPEAMENTO DE INDICADORES APÓS REFORMA TRABALHISTA

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG

Aprovada em, 31 de Maio de 2021

Nota Final: 85

Banca Examinadora

Prof.^a Mestre Simone Maria da Silva Orientador

Prof. Mestre Jean Carlos Moura Mota Professor convidado 1

Prof. Mestre Thiago Brito Steckelberg Professor convidado 2

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter me concedido saúde, perseverança e força para concluir este semestre e o trabalho de final de curso. Sem ele, nada disso seria possível. Também sou imensamente grato a minha família em especial ao meus pais que fez de tudo para chegar até aqui e por fim deixo aqui um agradecimento em memória do meu “vozinho” que sempre foi o meu maior exemplo de vida e determinação.

EPÍGRAFE

“A base da sociedade é a justiça; o julgamento constitui a ordem da sociedade: ora o julgamento é a aplicação da justiça.”

Aristóteles

JUSTIÇA DO TRABALHO: MAPEAMENTO DE INDICADORES APÓS REFORMA TRABALHISTA

FLÁVIO LIMA DA SILVA¹
SIMONE MARIA DA SILVA²

¹Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: flavioadv01@gmail.com

²Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: smsr.direito@hotmail.com

RESUMO: A presente pesquisa, intitulada “Justiça do Trabalho: Mapeamento de Indicadores Após Reforma Trabalhista:”, buscou compreender sobre as alterações ocorridas no âmbito da Justiça do Trabalho após a implantação da Reforma Trabalhista, tendo em vista, que houveram mudanças significativas na legislação trabalhista. O tema abordado se justifica tendo em consideração, que de acordo com dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) houve uma redução média de 46% dos ajuizamentos de processos trabalhista em todo país, entre dezembro de 2017 e março de 2018. O problema que se buscou responder foi: a Reforma Trabalhista foi um avanço ou retrocesso social na relação de emprego? O objetivo geral da pesquisa foi analisar o cenário da Justiça do Trabalho no ano de 2018 a 2019. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, assim como outras fontes documentais como os dados estatísticos disponibilizados no Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2019), fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou foi que apresentou retrocesso social, ao ser analisado em uma ótica mais ampla, pois na prática foi observado que o desemprego não diminuiu conforme constatado pelo IBGE 28/12/18, a informalidade disparou e o número de trabalho formal se manteve no mesmo patamar.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Direito do Trabalho. Lei 13.467/17.

INTRODUÇÃO

As relações de emprego e trabalho com passar dos anos, sofreram muitas modificações, tendo em vista, a necessidade das transformações ao longo da história na sociedade e luta de classes dos trabalhadores, por condições dignas de trabalho.

Dessa forma a presente pesquisa busca discorrer sobre as alterações ocorridas no âmbito da Justiça do Trabalho após a implantação da Reforma Trabalhista, considerando que houveram mudanças expressivas na legislação trabalhista.

O tema abordado justifica-se, tendo em vista, que de acordo com dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) houve uma redução média de 46% dos ajuizamentos de processos trabalhista em todo país, entre dezembro de 2017 e março de 2018.

Sendo assim, a problematização desta pesquisa se resume da seguinte

forma: a Reforma Trabalhista foi um avanço ou retrocesso social na relação de emprego?

Assim, o objetivo geral da pesquisa foi analisar o cenário da Justiça do Trabalho no ano de 2018 a 2019. Dentre os objetivos específicos destacou-se verificar o mapeamento das ações recebidas e julgadas na Justiça do Trabalho nesse período, identificar os valores arrecadados na Justiça do Trabalho, a população jurisdicionada por regiões, casos novos por atividade econômica dentre outros.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, assim como outras fontes documentais como os dados estatísticos disponibilizados no Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2019), fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, dentre artigos científicos, dissertações, teses. Dentre os autores que serviram como fontes foram: Rodrigues (2017), Garcia (2018), Bernardes (2019), Reymão (2018) Schiavi (2020), dentre outros.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorre sobre aspectos históricos sobre Direito do Trabalho, apontando todo histórico em relação ao estudo realizado, trazendo questões que apontam o surgimento do Direito do Trabalho e a luta dos operários. O segundo tópico, aborda sobre Breve considerações sobre a Justiça do Trabalho e Reforma Trabalhista, demonstrando a história, surgimento e divisão da justiça do trabalho.

Já no terceiro tópico é demonstrado o panorama da Justiça do Trabalho em número ocorridas entre 2018 a 2019, pós reforma trabalhista. E por fim as considerações finais sobre o assunto abordado, dando parecer final sobre o que foi estudado no decorrer da realização do estudo.

1. ASPECTOS RELEVANTES SOBRE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO

A necessidade de sobrevivência do homem fez com que este buscasse novas formas de realizar seu trabalho e que pudesse minimizar o labor das atividades desenvolvidas em seu cotidiano. Segundo Delgado (2019) a partir do momento que o homem descobriu a possibilidade de utilizar instrumento para executar o trabalho, surgiu a imagem do explorador e do explorado.

Dessa forma, a análise do histórico do direito do trabalho deve levar em consideração alguns contextos históricos como o regime da escravidão, da servidão, os primeiros ofícios e a Revolução Industrial iniciada na Inglaterra no século XIX e que influenciou na criação das ciências jurídicas voltadas para os trabalhadores.

(COSTA, *et al*, 2020).

Em relação ao regime de escravidão, esta foi considerada por Martins (2017) a primeira forma organizada de trabalho. Esta surgiu com o aumento da demanda de mão-de-obra para manutenção dos grupos que lutavam pela sua sobrevivência e em decorrência das guerras, os grupos perdedores se tornavam escravos dos grupos ganhadores. Além das guerras, a dominação sobre seus semelhantes exercida por alguns povos ou tribos também foi determinante para o desenvolvimento do trabalho escravo, pois era comum a pena da escravidão para os condenados por algum tipo de crime.

Conforme Delgado (2017) no regime de serviço forçado, neste regime de trabalho forçado, os sujeitos eram vistos como propriedades sujeitos de castigo corporal ou objeto comercial, sendo até condenado a morte na obediência de seus senhores, que pode de maneira geral, ser considerados patrões.

Nesta direção Martins (2017), afirma que o trabalho era servil e totalmente precário, onde era verificado salários pagos conforme entendimento dos empregadores, sem nenhum respaldo ou obrigatoriedade de um valor mínimo que garantisse o sustento digno do trabalhador (escravo).

O regime de servidão ocorreu em conjunto ao regime escravo e estava ligadodiretamente ao cultivo da terra, e não às pessoas. Nascimento (2019) explicou que o senhor feudal, cedia uma parcela da terra em contrapartida o servo tinha a obrigação de pagar altas taxas além de repassar um percentual sobre o que era produzido.

Segundo Delgado (2017) a distinção entre escravo e servo é que enquanto o primeiro era considerado um bem material, já o servo era visto como ser humano. Dessa forma, dentre os poucos direitos dos trabalhadores estavam a proteção dos senhores feudais e à sua família como forma de garantir a sua sobrevivência.

Martins (2017) destacou que os servos não possuíam liberdade de locomoção e seus direitos eram limitados. A Lei os garantia o direito de herança dos animais, objetos pessoais e o uso de pastos. O regime de servidão começou a desaparecer no final da Idade Média, quando se desenvolveu o tipo de relação de trabalho denominado como locação, em que os indivíduos se obrigavam a prestar

serviços durante certo tempo a outro mediante remuneração, uma espécie de terceirização do trabalho.

Conforme Martins (2020) em relação as corporações de ofício, seu crescimento foi através do aumento dos artesões, tendo como causa, a carência de contratação de mão-de-obra para ajudar na produção das tarefas. As corporações de ofício tinham objetivo recrutar pessoas que tinham o saber técnico, restringindo o mercado, assegurando-lhe o monopólio comercial.

Em razão da Revolução Francesa as corporações de ofício sofreram uma forte queda, por serem incompatíveis com objetivos de liberdade individual e democracia que deveriam ditar as relações humanas e sobretudo, do trabalho.

Segundo Silva (2019) a Revolução trouxe à tona as condições de fragilidade do trabalho naquele período, demonstrando os baixos salários, exploração do trabalho infantil e sobretudo da desvalorização do trabalho feminino, além de jornadas de trabalho abusiva que chegavam até a 16 horas ininterruptas foram denunciadas e tentou-se o reconhecimento de alguns direitos trabalhistas.

Para simplificar o contexto histórico da Revolução Francesa e sua influência nas relações e no direito do trabalho, Nascimento (2017) esclareceu que a sociedade estava dividida em três estados: o clero (considerada o 1º estado), em sequência a nobreza (2º estado) e o camponeses e a burguesia compunha o (3º estado).

A Revolução Francesa, simultaneamente com a Revolução Industrial foi considerada um marco de desenvolvimento do direito do trabalho na Europa, pois começou-se a refletir de forma mais prática sobre as condições a que estavam condicionados os trabalhadores daquele e de outros países europeus.

Segundo Resende (2020) foi de extrema relevância para o desenvolvimento dos direitos trabalhista a substituição do trabalho manual pelo mecanizado, pois tal processo foi impulsionador para ocorrer este primeiro ciclo de crescimento.

Um dos marcos importantes nas relações de trabalho ocorridas durante a Revolução Francesa foi em 1791 quando se dá o início da liberdade contratual. O Decreto d'Allarde suprimiu as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho; enquanto a Lei de Chapelier, promulgada no mesmo ano, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.

Segundo Leite (2020) os contratos de trabalhos eram permanente ou então

enquanto o trabalhador tivesse condições de prestar o serviço, caracterizando desta forma um modelo de servidão.

Nesta perspectiva, sobre o histórico do direito do trabalho a Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra, teve posição de destaque. Leite (2020) enfatizou que os regimes de trabalho que precederam esta Revolução eram péssimos, de um visível abuso dos trabalhadores e os direitos sobretudo trabalhistas eram insuficientes e semqualquer respaldo legal.

No entanto, conforme Resende (2017) a Revolução Industrial possibilitou o desenvolvimento do direito do trabalho a partir do final do século XVIII, porém, neste período houveram poucas leis que regulamentavam as relações de trabalho por partedo Estado, sendo de caráter humanitário e não davam consistência para a formaçãoe desenvolvimento para uma proteção sólida para o trabalhador.

Destarte, as pequenas conquistas desta época ficaram conhecidas como a primeira fase do direito do trabalho e se caracterizaram pelo início da regulamentação trabalhista na Inglaterra, proibindo o trabalho de menores com duração superior a 12horas e no período noturno, além de permitir o direito de associação coletiva de trabalhadores (BARROS, 2016).

A partir de 1802, a jornada de trabalho foi limitada em doze horas diárias,excluindo-se o intervalo destinado às refeições. O trabalho não poderia ser iniciadoantes das seis e terminar após às 21 horas, crianças com idade inferior a 9 anos foram proibidos de exercer qualquer tipo de atividade nas prensas de algodão e nas minas.

Seguindo este entendimento Martins (2018) doze anos mais tarde foi vedado o trabalho aos domingos e feriados e em 1939 a jornada de trabalho para os menores de 16 anos passou a ser de no máximo dez horas diárias, conquistas importantes parao período.

Entre os anos de 1848 e 1919 ocorreu a chamada segunda fase de evoluçãodo direito do trabalho. Neste período foi publicado o Manifesto Comunistade Marx e Engels e que propunha uma reestruturação das classes operárias atravésda criaçãode leis trabalhistas que abrangessem um número maior de trabalhadores (BARROS,2016).

A terceira fase de desenvolvimento do direito do trabalho ocorreu a partir de 1919, com uma maior participação do Estado na criação de leis trabalhistas visandoà proteção do trabalhador. O auge de desenvolvimento desta fase ocorreu após a

Segunda Guerra Mundial, com a institucionalização do direito do trabalho. As constituições de grande parte dos países pós-guerra trouxeram normas trabalhistas, a valorização dos empregados e a garantia de direitos sociais (BARROS, 2016).

Alguns marcos de destaque referentes ao desenvolvimento do direito do trabalho foram destacados por Barros (2016).

- a) A Constituição Mexicana de 1917: Primeira Constituição a incorporar os direitos sociais, com enfoque nos direitos trabalhistas, marcando o início da constitucionalização do direito do trabalho no mundo.
- b) Constituição de Weimar de 1919: A Constituição da República alemã representou o auge da crise do Estado liberal, ao prever diversos direitos sociais, inclusive com a incorporação posterior das convenções aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho.
- c) Criação da OIT: A OIT foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, especialmente no âmbito das relações de trabalho. O órgão passou a desempenhar papel de destaque com a elaboração de convenções e recomendações sobre diversos aspectos do direito do trabalho (BARROS, 2016, p.12).

Dando sequência, em relação ao contexto histórico de desenvolvimento do trabalho, no cenário brasileiro, ocorreu de forma tardia, somente no final do século XIX, percebeu-se que a primeira Constituição brasileira promulgada em 1824 apresentou uma série de normas trabalhistas no ordenamento jurídico, diante das reivindicações dos trabalhadores que como ocorrera em outros países, estão alinhados de seus direitos e eram explorados pelos patrões (OLIVEIRA, 2018).

Os estudos de Kalil (2014) evidenciaram que na constituição de 1824 houve o reconhecimento da liberdade do trabalho. Ainda que também previsse a manutenção da mão de obra escrava, que era considerada um dos pilares do mododos modos de produção no país, sob o argumento de que os grandes fazendeiros não conseguiriam arcar com as despesas necessárias para a produção agrícola naquele momento.

Alguns autores como Franco Filho (2013) afirmaram que a Constituição de 1824 foi um fracasso, no sentido de favorecimento do trabalhador, provocando um efeito contrário, ao abolir as corporações de ofício e desta forma novas formas de reunião passaram a ser utilizadas a partir desta Carta Magna, como as ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões.

A posteriori, a Constituição brasileira promulgada em 1891 trouxe poucos benefícios para os trabalhadores, limitando-se a permitir a livre associação e a

garantir livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial; No entanto, esta constituição impôs um rígido controle sobre o ambiente de trabalho de forma que permitia que os trabalhadores fossem explorados, principalmente pelo setor fabril crescente no país (FRANCO FILHO, 2013).

Nesse período, conforme Resende (2017) iniciaram algumas inquietações entre os trabalhadores sobre as condições de trabalho nas fábricas, culminando em greves entre os operários, mas todas repelidas, tendo alguns trabalhadores presos sob a justificativa de que estariam colocando a sociedade em estado de perigo ao intervirem na entrada de outros trabalhadores nas fábricas.

Essa situação perdurou até a década de 1930, mas sem muitos avanços práticos, porém com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, efetivou a substituição do modelo agroexportador de produção, a chamada oligarquias cafeicultoras, para um modelo que se pautava pela necessidade de industrialização e desenvolvimento econômico e social do país. De acordo com Pedroso (2012) estava neste contexto sendo inserido a necessidade uma regulamentação dos vínculos entre o capital e o trabalho.

Alguns avanços nos direitos trabalhistas foram verificados na Constituição de 1934, que criou a justiça trabalhista no Brasil. O título IV admitiu o reconhecimento de sindicatos e associações profissionais. O artigo 21 garantiu a promoção e amparo à produção e estabeleceu condições de trabalho na cidade e no campo, visando proteger socialmente o trabalhador e os interesses econômicos do país (FILHO; SOUZA, 2013).

O artigo 21 da Constituição de 1934 também garantiu o pagamento de um salário mínimo para o trabalhador, reduzindo a jornada de trabalho para 8 horas diárias, restrições ao trabalho do menor de idade, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, assistência e previdência maternidade, velhice, invalidez, acidente de trabalho e morte, regulamentação de todas as profissionais e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (MEIRELES, 2015).

A próxima constituição brasileira promulgada em 1937 foi uma decadência, com intervencionismo do Estado, instituiu o sindicato único, imposto pela legislação trabalhista, criou o imposto sindical e estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho. Em função da Segunda Guerra Mundial e declaração de estado de guerra no Brasil contra a Alemanha, Itália e Japão, alguns artigos que

garantiam direitos foram extintos da Constituição, restando apenas o artigo 136 que considerava trabalho um dever social, além daquele que garantia a Justiça do Trabalho (FILHO;SOUZA, 2013).

Na próxima Constituição, promulgada em 1946, percebeu-se alguns avanços, pois a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário e alguns direitos trabalhistas foram modificados, como a garantia do salário mínimo regionalizado, isonomia salarial, adicional noturno, participação nos lucros das empresas, repouso semanal com remuneração proteção ao trabalhador menor e a mulher gestante, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, assistência sanitária, hospitalar e médica aos desempregados, previdência social, seguro contra acidentes de trabalho, igualdade entre trabalho manual, técnico e intelectual (MEIRELES, 2015).

Na Constituição de 1967, os direitos trabalhistas foram preservados na Constituição de 1946, porém, houve uma alteração de peso, referente a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que acabou substituindo a indenização por antiguidade e, por corolário a estabilidade decenal.

Conforme Pereira, (2014) tornou obrigatória a participação do trabalhador nos lucros auferido na empresa durante o tempo que exerceu alguma função não admitindo a distinção entre o trabalho manual ou técnico ou intelectual.

A Constituição publicada em 1988 trouxe um sentido social para o trabalho, que passou a caracterizar o ordenamento jurídico brasileiro. A Carta Magna de 1988 prevê em seu artigo 7º que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “a proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, a Constituição de 1988 assegurou não somente o direito ao trabalho como um direito social, mas também que o salário deve suprir as necessidades do trabalhador e de sua família, ainda que este direito esteja longe de ser garantido e cumprido pelos empregadores. É importante ressaltar o artigo 8º, garantindo a livre associação profissional ou sindical, sem a necessidade de autorização do Estado, que não pode interferir nem intervir em sua organização, e, conseqüentemente, a liberdade de filiação (MEIRELES, 2015).

Porém, foram mantidos resquícios desnecessários do corporativismo: apenas um sindicato por base territorial mínima que é um município (não se estendendo à região metropolitana), sindicalização por categoria, contribuição

sindical, além da contribuição confederativa. Também conservada a prevalência do sindicato como legítimo representante dos trabalhadores para fins de negociação coletiva e defesa de direitos e interesses individuais ou coletivos, o que afasta a participação das centrais sindicais. (NONATO, 2017).

Dessa forma, pode-se afirmar que a história do direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro houve avanços e retrocessos e na Constituição de 1988 que se percebe os maiores avanços nas relações de trabalho nos últimos anos, ainda que a legislação brasileira tenha sofrido mudanças provocando uma precariedade do trabalho (CRUZ, 2015).

O fenômeno da desigualdade é próprio das relações que vertebram a sociedade de classes e a economia capitalista. Trabalhadores e empresários, sujeitos dessas relações, encontram-se em uma posição de desigualdade que deriva do seguinte fato: por um lado, empresários são sujeitos coletivos, pois suas decisões influenciam a sociedade como um conjunto. Por outro, trabalhadores são sujeitos individuais, com todas as fragilidades e dificuldades inerentes a essa condição, pois suas opções não conseguem afetar quase nada além de sua própria comunidade. (VIANNA, 1976).

Ainda que não seja possível imaginar a superação dessa desigualdade, é possível pensar em sua mitigação, por meio de uma regulação pública do trabalho. Instituidora de direitos e deveres, balizadores das relações entre trabalhadores e empresários no mercado laboral, tal regulação procura atenuar a desigualdade estrutural verificada entre ambos os sujeitos (VIANNA, 1976).

Este contexto histórico, teve influência de forma talvez indireta na evolução da regulação pública do trabalho no Brasil, no largo espectro histórico que vai dos anos 1930 aos 2000, quando é percebida de forma bastante tímida a participação do estado em intervir na relação de trabalho entre patrão e empregado. (IPEA, 2015).

O surgimento da regulação laboral foi um processo marcado pela a ambiguidade. A partir da década de 1930, de modo extenso e detalhado, o Estado começou a legislar sobre as condições de trabalho. Instituiu vários direitos individuais, incidentes sobre a contratação, utilização, remuneração etc. Além disso, mesmo que de forma restrita e incompleta, estabeleceu alguns direitos sociais, nas áreas da previdência, saúde e educação, por exemplo (GOMES, 1979; 1988; SANTOS, 1979).

Desde os primórdios da história da humanidade que o homem realiza diversas tarefas visando a sua sobrevivência, de forma que o trabalho é considerado

um fenômeno social presente em todas as civilizações e em todos os tempos (GARCIA, 2015). Neste sentido por muitos anos o conceito de trabalho foi associado a fardo e sacrifício.

Na Grécia Antiga, a exemplo deste fato o trabalho era desprezado pelos cidadãos livres, sendo que Platão considerava o exercício das profissões vil e degradante. Nos primeiros tempos do cristianismo, o trabalho era visualizado como obrigação penosa e humilhante, como punição para o pecado. Ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto. (LIEDKE, 1997, p.272)

Quando se reflete sobre o trabalho, seja em quaisquer dimensões, deve-se levar em consideração o seu conceito. Para Garcia (2015, p.315) o trabalho pode ser definido como “um conjunto de atividades visando fins específicos e mobilizando determinados meios, instrumentos, conhecimentos e competências”. Essa definição de trabalho está associada ao ofício, profissão ou ocupação, pessoas e suas relações.

O trabalho também pode ser definido como “uma atividade inscrita na vida social, dotada de um determinado estatuto, reconhecimento e retribuição social e implicando o indivíduo em determinadas relações e formas de sociabilidade”. Esta definição foi dada por Martins (2017, p.35) e está ligada a inserção do indivíduo na sociedade, ou seja, na relação com outros sujeitos sociais.

Vargas (2017) também definiu trabalho como “atividade com fins econômicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”. Este conceito aproxima-se das definições de Garcia(2015) e Martins (2017), pois tanto o trabalho como atividade laboral ou como inserção do indivíduo na sociedade, podem tornar-se precário e trazer prejuízos à saúde do trabalhador inclusive de aspecto psicológico, sendo na grande maioria de forma definitiva como insônia, distúrbios de concentração, irritabilidade, dor nas costas, angústia e ansiedade.

Sendo assim, é observado que algumas empresas tem se preocupado em oferecer uma qualidade satisfatória no ambiente de trabalho, como oferecimento de apoio psicológico, diminuição no fluxo de demissão e admissão, justamente para garantir uma maior perspectiva em relação ao vínculo empregatício. (DIAS, 2021).

Verifica-se deste modo que o trabalho apresenta duas realidades distintas. A primeira voltada ao caráter negativo; e a segunda a uma dimensão positiva. Em alguns momentos representa punição, castigo divino, fardo,

incômodo, carga, algo esgotante para quem o realiza. Em outros, espaço de criação, realização, fortalecimento de vínculos, crescimento pessoal, possibilidade de o homem construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo. (RIBEIRO;LEDA, 2005,*online*)

Observa-se, que embora convivendo com esse lado penoso do trabalho, a sociedade continua muito vinculada ao mesmo, cultivando-o como algo imprescritível. Os seres humanos tendo se dedicado cada vez mais a uma enorme carga horária doseu dia às atividades profissionais, utilizam parte importante do seu tempo livre se qualificando para a empregabilidade. Ou seja para atingir uma promoção tão almejada é colocado muito anos de dedicação e horas exaustiva de jornada de trabalho para atingir tais metas e objetivo.

Segundo Mascarenhas (2000, p.76) o trabalho: (...) vem sendo reduzido a mera atividade vital, cuja única e exclusiva orientação ainda é a subsistência (...) não mais permite a possibilidade de afirmação pessoal, mas nos aprisiona junto ao impulso vital das necessidades imediatas.

Nessa perspectiva Campos (1993, p. 124) expõe que, para a concepção dominante só tem sentido o trabalho bem remunerado, “já não existe um trabalho que vale mais do que o outro: é mais válido o que paga melhor. Já não existem, portanto, profissões de maior prestígio, e sim profissões que abrem as portas para o dinheiro e o êxito”.

Há uma retirada do valor positivo do trabalho. Este tem sido frequentemente reconhecido como um mero acesso a bens materiais, o que provoca a sua submissão às leis do dinheiro. A importância dada ao trabalho, como um instrumento de alcance do sucesso econômico, coloca em planos secundários outras esferas da vida como a familiar e a social. “É o completo vazio do dinheiro elevado a fim em si mesmo, que agora domina definitivamente a existência como deus secularizado da modernidade” (KURZ, 2002, p.15).

É notório que este breve histórico do direito de trabalho, traz à tona que tal ordenamento jurídico adveio da necessidade histórica de buscar algo que assegurasse o mínimo de dignidade aos trabalhadores enquanto parte do processo de desenvolvimento da empresa, trazendo garantias e sobretudo resguarda-se os seus direitos adquiridos ao longo dos anos.

2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

A origem da Justiça do Trabalho foi fruto de diversas lutas sociais e sobretudo etapas evolutivas, com o propósito de garantir integridade aos trabalhadores e dignidade, amparada pelos direitos constitucionais fundados na Constituição Federal, e posteriormente pela Consolidação das Leis do Trabalho. Porém a caminhada foi árdua e longa para atingir estes objetivos.

Segundo Santini, (2009), durante tempos que antecederam a Revolução Industrial, não existiam qualquer relação de trabalho, porém com o passar dos anos foram surgindo e aperfeiçoando, no entanto os conflitos sempre existiram, onde sempre prevalecia o desejo dos particulares que detinham o poder.

Durante o século XVI no Brasil era comum observar as condições desumanas que eram tratados os trabalhadores, visto na sociedade como um simples instrumento, ferramenta de satisfação por parte dos seus patrões de obtenção de resultado a qualquer custo conforme.

Durante o período da escravidão, o trabalho sofreu profunda desmoralização, pois era fruto da opressão e exploração do homem pelo homem, devido à inexistência de norma protetora ou direito que regulasse tais relações de trabalho. Dessa maneira, com a influência dos mais diversos seguimentos e acontecimentos sociais, a figura do trabalho começou a evoluir tanto na esfera do indivíduo, como na da organização global, da sociedade civil ou das sociedades em termos comerciais, industriais ou agrícolas. (LUZ; SANTINI, 2009).

Nesta mesma direção, Bedin (2009, p. 66) menciona que, não basta apenas proteger a parte hipossuficiente (trabalhador) contra o Estado, mas algo de extrema relevância é protegê-lo contra os que estão dispostos a praticar o abuso do poder econômico, ou seja, no tocante das obrigações concretas que efetive e vise um mínimo de igualdade e de bem estar social. Estes direitos, portanto não são direitos estabelecidos 'contra o Estado' ou direitos de "participar do Estado", mas sim garantidos através ou por meio dele.

Estabelece-se desta forma conforme Gaspar (2015) no século XX, mais precisamente após as duas grandes Guerras Mundiais, episódios que exigiram reestruturação econômica dos países atingidos através da intervenção direta dos estados nas economias.

E neste direcionamento os direitos sociais passam a ser consagrados em um número aplausivo de Constituições, como também ser matéria de diversos pactos internacionais, como em caráter de exemplo o de Versalhes ocorrido no mesmo

século, e a criação da Organização Internacional do Trabalho – entidade de importante papel na evolução do Direito do Trabalho em âmbito mundial

Observa-se, uma íntima relação entre os direitos sociais e o constitucionalismo, passando do Estado liberal ao Estado social e é nesta perspectiva que foi difundido mundialmente esta nova ordem, chegando ao Direito Brasileiro com a Carta de 1934.

Nota-se um fato inquestionável em relação ao marco inicial desta nova fase é a Revolução de 1930 quando é evidenciado um processo evolutivo dos direitos sociais no Brasil, rumo à mudança do paradigma constitucional.

Neste entendimento Santini (2009), discorre que o governo Vargas enfatiza a “questão social” como uma problemática nova, com intuito de receber uma atenção maior por parte dos grupos dominantes, não somente ao que refere ao nível ideológico, mais também que seja reconhecida como legítima.

Conforme Wolkmer (1935) a Revolução de 1930 acabou definitivamente com o velho liberalismo do ordenamento jurídico burguês da Primeira República, pois este estava totalmente comprometido pela fragilidade de um federalismo ligado com os interesses personalísticos e clientelísticos.

Sendo assim a Constituição de 1934 assume a maioria dos postulados sociais do anteprojeto do Itamarati, inaugura um novo paradigma de Estado – viabilizador das principais tendências em confronto. É pioneira na introdução de princípios sobre a ordem econômica e social, dentre eles os relativos à família, à educação e cultura, ao funcionalismo público, além daqueles destinados ao trabalho, como:

Salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho a menores de 14 anos, férias anuais remuneradas; indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados (...), a afirmação do princípio da pluralidade e autonomia sindical (...) e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário. (GALVÃO, 1981, p. 68-69).

Nessa perspectiva de evolução gradativa, constata-se a ampla necessidade de rompimento definitivo de modelos inadequados de se tratar o Direito do Trabalho, em especial aos que buscam a flexibilização, com objetivo de abrir caminhos que visem uma maior exploração do trabalhador de forma desumana, tudo com o intuito

de aferir vantagens financeiras sobre a mão-de-obra humana sem se preocupar com a questão social e psicológica do indivíduo.

Neste sentido, conforme Adascalitei, (2015) a partir deste ponto é observado em dimensão global, mudanças nos padrões de regulação do trabalho e de proteção social, sob justificativa aparentemente, controversos, especialmente no que se refere ao combate ao desemprego. Não obstante isso, especialmente após a crise de 2008, impôs-se uma nova onda de alterações legislativas. Muitos países fizeram alterações legais pontuais, enquanto outros introduziram modificações estruturais que atingem o conjunto da regulação do trabalho como é o caso aqui do Brasil.

Sendo assim, diante este cenário em 2017 houve a reforma trabalhista que trouxe mais 100 modificações significativas no ordenamento jurídico, nesse momento é oportuno apontar as mais relevantes que impactaram diretamente a relação entre trabalhador e patrão. É deste modo trazendo uma nova perspectiva para este campo como defendido por:

As mais recentes transformações da organização do trabalho e das relações trabalhistas ocorreram no plano institucional brasileiro, por meio da aprovação da Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Esta lei implanta uma série de alterações no conjunto da estrutura legal que norteia e baliza as relações de trabalho no Brasil. São vários os dispositivos alterados ou criados, mas ressaltamos os seguintes impactos, sob a atenta orientação dos trabalhos de. (SANTOS, *et al*, 2018)

No tocante, forma de contratar é importante salientar que houve uma alteração significativa jamais percebida, trazendo uma autonomia expressiva ao contratante de forma talvez nociva, pois amplia a visão de contrato. Entre os desdobramentos mais imediatos, encontram-se, na prática, formas de contratos mais precários e atípicos, alargando o espectro de contratos e não alcançado um dos seus principais objetivos que seria a geração de empregos. (IBGE, 2019, *online*).

Em relação a jornada de trabalho se tornou mais flexível, sobretudo na questão de bancos de horas e escala 12x36, além do intervalo de almoço. Todas estas alterações tiveram um impacto direto no cotidiano do trabalhador brasileiro como destacado por:

O trabalhador fica sujeito a não ter qualquer possibilidade de gestão do tempo de trabalho segundo seu corpo e sua saúde, devendo se adaptar às jornadas, interrupções e aos intervalos determinados pelo funcionamento da produtividade e maximização de lucros. Os estudos, sobretudo, no campo da ergologia do trabalho e das clínicas da atividade,

nos alertam, nas relações e diálogos possíveis entre trabalho e saúde, que os corpos que trabalham têm ciclos e cadências profundamente distintas das exigidas pela produção, sugerindo que adaptação incontestemente e sem contrapesos aos ritmos do trabalho contemporâneo se configura em grave ameaça à saúde do trabalhador. (BIANCO, HOLZ, 2014, p. 12).

Neste sentido é notório observar, em um panorama projetado para um futuro breve, é o de uma Justiça do Trabalho cada vez mais exigida pelo trabalhador, em função do constante crescimento de demandas, questão pela qual deverá ter um processo mais simplificado, todavia seguro e sem desviar seu rigor técnico.

3. MAPEAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS REFORMA TRABALHISTA OCORRIDAS ATÉ 2019

A Justiça do Trabalho é constituída pelo Tribunal Superior do Trabalho, por 24 Tribunais Regionais do Trabalho e por 1.587 Varas do Trabalho. São 3.955 cargos de magistrado e 43.203 de servidor. No TST estão em atividade 27 Ministros e 3 Desembargadores convocados e 2.119 servidores.

Na 1ª Instância estão instaladas 1.573 Varas do Trabalho em 578 municípios, com jurisdição em todos os 5.570 municípios do País estão em atividade, na 1ª Instância, 2.982 juízes e 22.646 servidores (TST, 2019, *online*).

Na 2ª Instância há um Tribunal em cada estado, à exceção dos estados do Acre, Roraima, Amapá e Tocantins, que são jurisdicionados pelos Tribunais com sede em Rondônia, Amazonas, Pará e Distrito Federal, respectivamente. No estado de São Paulo existem dois Tribunais: um com sede na cidade de São Paulo e outro em Campinas. Estão em atividade, na 2ª Instância, 550 Desembargadores e 15.923 servidores (TST, 2019, *online*).

O número total de processos recebidos na Justiça do Trabalho no ano de 2019 foi de 3.377.013, cerca de 161 mil demandas a mais que no ano 2018, já no referido ano foram cerca de 586 mil a menos do que no ano de 2017. No ano passado (2020) as demandas resolvidas alcançaram um total de 3.572.632, cerca de 211 mil demandas a menos do que no ano de 2018 e aproximadamente 421 mil demandas a menos do que em 2017. Os processos pendentes de julgamento totalizaram 1.680.816, 173 mil demandas a menos do que em 2018 e 736 mil a menos do que em 2017. (TST, 2020, *online*).

Neste entendimento, é constatado uma verificação, maior cautela por parte do empregado para demandar uma reclamação trabalhista visto que, as

consequências no tocante gastos processuais tornaram evidentes, evitando desta forma muitas ações “aventureiras” e consequentemente o desafogamento do judiciário trabalhista, que estava trabalhando em seu limite, para conseguir atender a tamanha demanda.

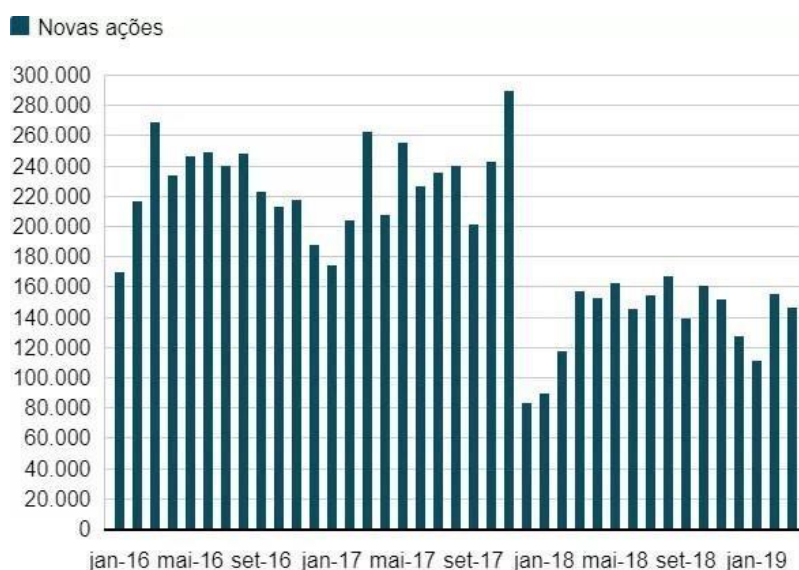
No TST, foram julgados 331.040 processos, 3,5% a mais que em 2018 e 53,2% do total a julgar. Desse total, 102 foram despachos e decisões monocráticas proferidos pela Presidência da Corte em processos de AIRR.

Os Órgãos Judicantes do TST realizaram 398 sessões de julgamento no ano; em média, 40 sessões por mês. A média de processos julgados por sessão foi de 328 processos. (TST, 2020, *online*)

Nos TRTs, foram julgados 1.093.228 processos, 67,9% do total a julgar. A produtividade aumentou 6,4% em relação a 2018. Cada Desembargador julgou, em média, no ano, 2.173 processos e, por mês, 181. Foram julgados 667 Dissídios Coletivos.

Nas Varas, tiveram solução, na Fase de Conhecimento, 2.188.483 processos, 10,5% a menos do que no ano de 2018. Desse quantitativo, 735.113, 33,6%, foram processos do rito sumaríssimo. Cada Juiz solucionou, em média, na Fase de Conhecimento, por ano, 653 processos e, por mês, 54. Os processos solucionados juntamente com os 394.447 EDs julgados representaram 73,1% do total a julgar. (TST, 2020, *online*).

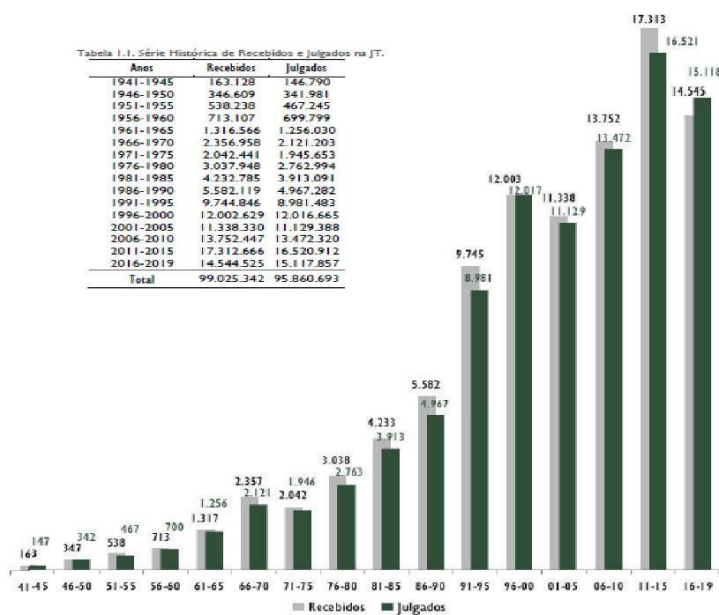
Gráfico 1. Quantidade de casos novos entre Janeiro de 2016 e Março 2019



Fonte: (TST, 2019, *online*).

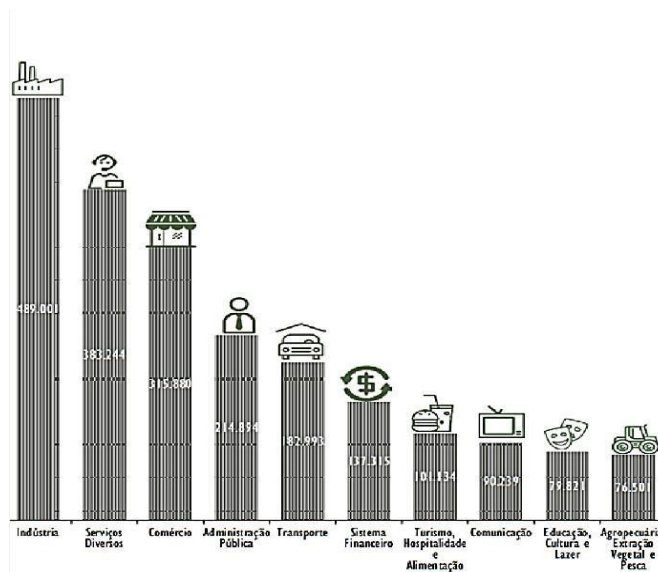
De acordo com o gráfico, é fácil visualizar que o quantitativo de casos novos teve um crescimento considerável em novembro de 2017 totalizando 290 mil ações naquele período e logo após uma forte queda, fato explicado, pela corrida para ajuizar a reclamação antes que a nova lei 12.467/17 entrasse em vigor. Entre Janeiro de 2018 e Janeiro de 2019 os números se manteve instável, abaixo de 170 mil ações. Ou seja, a parte reclamante adotou uma maior cautela para propor uma ação trabalhista, por estar ciente das consequenciais caso viesse a perder.

Gráfico 2. Série histórica de Recebidos e Processados do ano 1941 a 2019



Como demonstrado no gráfico, o número de ações no decorrer dos anos, teve um crescimento significativo entre os anos 90 a 95, porém é observado uma queda expressiva do número de processo no ano de 2015 a 2019, sendo que é 2015 foram recebido um total de 17.313 e nos anos seguintes 14.544, este declínio ocorre no período da reforma trabalhista ocorrida mais precisamente em novembro de 2017.

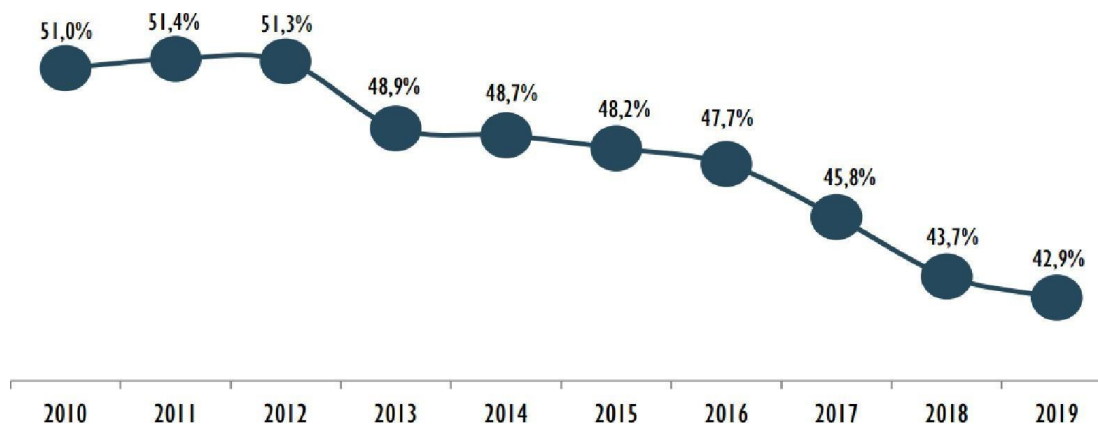
O que para Calcini (2020) esta justificado pelo fato da parte perdedora arcar com as custas como honorário advocatícios, honorários periciais e de custas processuais.

Gráfico 3. Ranking das 10 Atividades Econômicas mais Recorrentes na Justiça do Trabalho. 2019.

Fonte: (TST, 2019, *online*).

Como se pode perceber na Justiça do Trabalho, a Indústria e os Serviços Diversos lideraram o ranking de atividades econômicas com maiores quantitativos de Casos Novos. No TST, as atividades econômicas com maiores quantitativos de Casos Novos foram a Indústria com 22,8%, a Administração Pública com 14,6%, e o Sistema Financeiro.

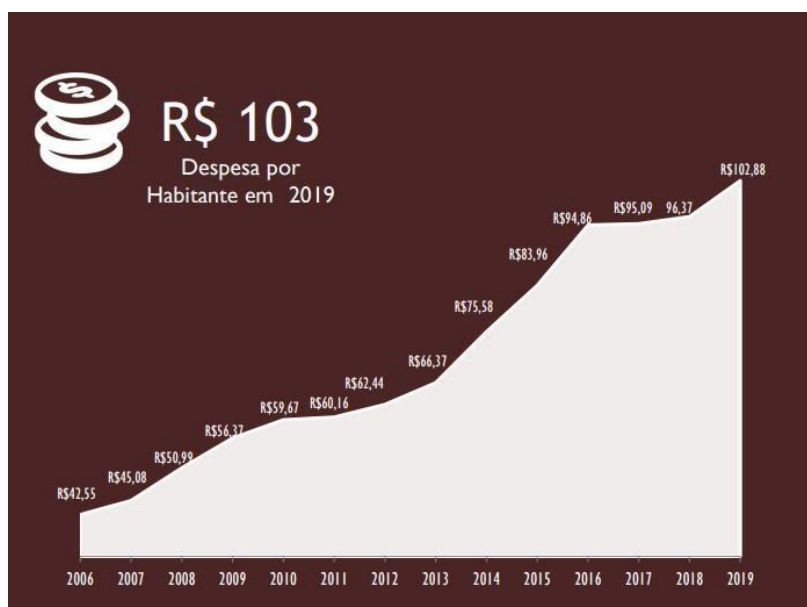
Em relação aos casos mais recorrentes na Justiça do Trabalho pode-se listar os 3 mais, que são: Aviso Prévio, com 629.295 processos, Multa de 40% do FGTS, com 542.771 processos, e Multa do Artigo n.º 477 da CLT, com 533.132 processos. (TST, 2019, *online*).

Gráfico 4. Percentual de Conciliações na 1ª Instância. 2010-2019

Fonte: (TST, 2019, *online*).

Nesta perspectiva, como verificado no gráfico, o percentual de conciliações no País foi de 42,9%, o nível mais baixo desde 2010. Destaca-se, no entanto, que 411 varas (26,1% do total de instaladas) apresentaram índice de conciliação maior ou igual a 50,0%. Dentre essas, 89 varas apresentaram índice entre 60,0% e 70,0% e 20, índice superior a 70,0%. O percentual de conciliações, no rito sumaríssimo, foi de 58,0%; no rito ordinário, foi de 34,1% (TST, 2019, *online*). Esta diferença pode ser explicada pelo fato do sumaríssimo ser o mais praticado no rito forense, outro fato que explica é a fase em que o conflito se encontra, enquanto que na fase de execução o índice cai consideravelmente.

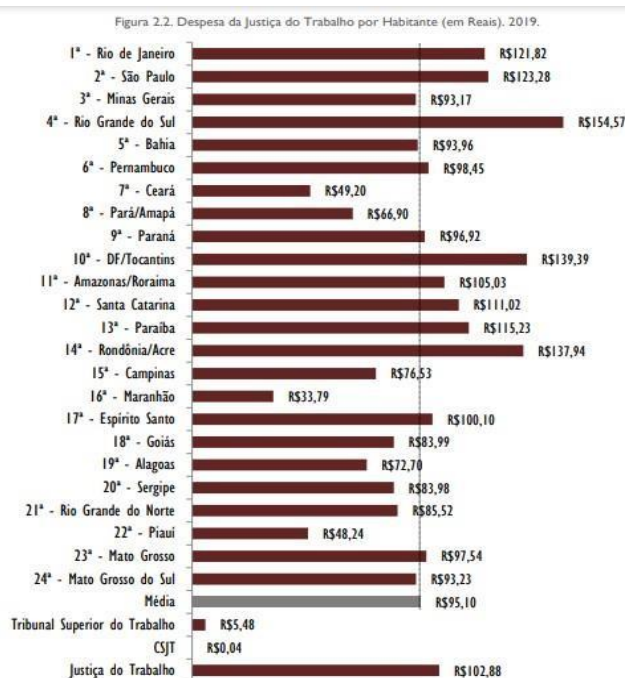
Gráfico 5. Despesas da Justiça do Trabalho por habitante (em reais) entre 2006 até 2019



Fonte: (TST, 2019, *online*).

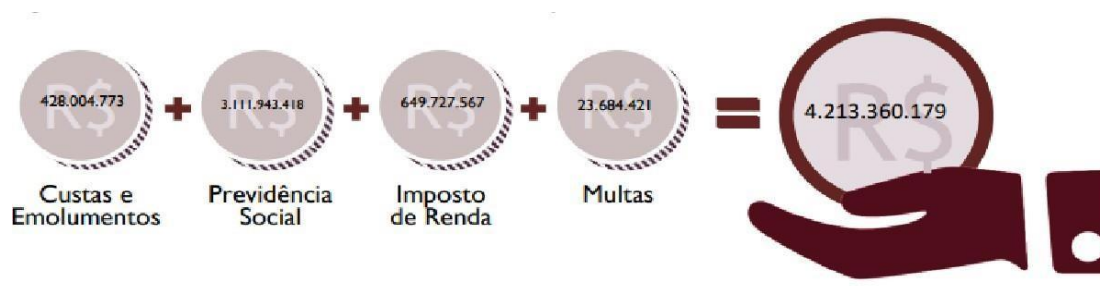
Conforme verificado no gráfico a despesa da Justiça do Trabalho, para cada habitante do País, foi de R\$ 102,88. Com a atualização do valor da despesa de 2018 pelo IPCA, verificou-se aumento de 3,4% em relação ao ano anterior. (TST, 2020, *online*).

De acordo com Ganem (2015) aponta que a estrutura no Brasil é preocupante, ineficiente e onerosa ao fazer um rápido paralelo com países mais desenvolvidos e ricos como Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha e Espanha.

Gráfico 6. Despesas da Justiça do Trabalho por habitante (em reais). 2019 por região.

Fonte: (TST, 2019, *online*).

Conforme o gráfico, é observado que Doze Regiões apresentaram despesa por habitante superior à média nacional, sendo a do Rio Grande Sul a de destaque neste quesito totalizando um valor de R\$ 154,57 e contrapartida teve a 16ª região do Maranhão gerou uma despesa de apenas R\$ 33,79 extremamente baixa.

Figura 7 Custas, Emolumentos e Tributos arrecadados na Justiça do Trabalho. 2019

Fonte: (TST, 2019, *online*).

Em contrapartida a arrecadação da Justiça do Trabalho decorrente de suas decisões aumentou 9,3% em relação a 2018, totalizando R\$ 4.213.360.178,97. Este valor arrecado consiste em um fato histórico para o TST, vale destacar que três regiões obtiveram destaque sendo a 3ª Região localizada em Minas Gerais e

seguida a 4^o Região Rio Grande do Sul, e por fim a 1^a Região Rio de Janeiro. Ressalta-se que o cálculo dessa variação percentual considerou o valor arrecadado em 2018 atualizado pelo IPCA. (TST, 2019, *online*).

Este recorde de arrecadação, só foi possível devido ao projeto chamado Garimpo, Desenvolvido pelo TRT da 21^a Região (RN) em Fevereiro de 2009 e atualmente utilizado em toda a Justiça do Trabalho, que consiste em localizar valores referentes a depósitos recursais, honorários periciais e alvarás que as partes interessadas não compareceram na Varas ou tribunais para efetivar o saque. E deste modo, estes valores são recolhidos em DARF específico e convertidos em renda a favor da União, que ajudará neste período de pandemia.

Destarte, é verificado que após reforma trabalhista, houve uma queda significativa de reclamações, o empregado antes destas alterações eram certamente aventureiros, pois tinham ciência que se perdesse não arcaria com nenhuma custa processual e deste modo o empregador era por vez refém deste “sistema”, que agora não deixa espaço para litigância de má fé como antes percebida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa apresentada, pode-se concluir que o trabalho sempre esteve intimamente relacionado com o ser humano, desde a sua forma mais remota de existência até os dias atuais, sendo desta forma algo condicionado a sobrevivência do homem.

Nesta perspectiva, ao fazer referência do direito do trabalho, é nítido observar o contexto histórico, a iniciar com regime da escravidão logo após servidão e posteriormente a Revolução Industrial iniciada na Inglaterra no século XIX, que teve um papel de extrema relevância dentro do cenário, de desenvolvimento das garantias trabalhista, tendo influenciado de forma direta o avanço das diretrizes favoráveis ao trabalhador brasileiro, mesmo que de uma forma bastante tímida.

Após a Segunda Guerra Mundial, vários países passaram a observar com mais atenção os direitos trabalhistas, dando mais ênfase na valorização dos empregados e a garantias sociais, dentre elas é válido mencionar a Constituição Mexicana de 1917, que é foi símbolo da constitucionalização do direito do trabalho no cenário mundial e por fim a criação da OIT com propósito de garantir a justiça social e elaborar convenções sob aspectos trabalhistas.

Dando continuidade, em relação a conjuntura histórica do desenvolvimento do trabalho, no âmbito brasileiro, ocorreu de forma lenta em especial tardia, apenas no final do século XIX, percebeu-se que a primeira Constituição brasileira promulgada em 1824 apresentou uma série de normas trabalhistas no ordenamento jurídico, diante das reivindicações dos trabalhadores, como ocorrera em outros países como demonstrado no 1º tópico.

A Constituição brasileira de 1891 trouxe benefícios insuficientes para os trabalhadores, limitando-se a permitir a livre associação e a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial. Essa situação permaneceu até 1930, sem avanços significativos, porém com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, foi efetivado a substituição do modelo agroexportador de produção para outro que se pautava da necessidade de industrialização e desenvolvimento econômico e social do país.

Na Constituição posteriores os direitos trabalhistas foram preservados, no entanto na Constituição de 1946, houve uma alteração de grande relevância,

referente a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que acabou substituindo a indenização por antiguidade e, por corolário a estabilidade decenal.

A Constituição promulgada em 1988 trouxe um sentido social para o trabalho, que passou a caracterizar o ordenamento jurídico brasileiro, ofertando não somente o direito ao trabalho como um direito social, mas também que o salário deve suprir as necessidades do trabalhador e de sua família.

Superado assim, o breve histórico do direito do trabalho, partimos para o pressuposto global, incorporado de mudanças nos padrões de regulação do trabalho e de proteção social, sob justificativa aparentemente, controversos, especialmente no que se refere ao combate ao desemprego e desafogamento do judiciário, impondo neste contexto uma nova onda de alterações legislativa, quando é visualizado a pretensão de modificações estruturais que atingem de forma direta a regulação do trabalho.

Frente a este cenário, que 2017 houve a reforma trabalhista trazendo mais de 100 modificações significativas no ordenamento jurídico, nesse momento é oportuno apontar os mais relevantes que impactaram diretamente a relação entre empregado e patrão de modo suscitar uma nova perspectiva como defendido pelos favoráveis a reforma trabalhista.

Ademais, o presente trabalho não tinha como objetivo esgotar o tema proposto, uma vez que o mesmo é revestido de ampla subjetividade. Mas de forma ampla, buscou apontar o breve histórico do direito do trabalho e sua relevância para relação existente entre o sistema capitalista, político e sua influência no contexto social.

Para finalizar, a reforma trabalhista em uma dinâmica geral, apresentou um retrocesso social, ao ser analisado em uma ótica mais ampla, pois na prática foi observado que o desemprego não diminui conforme constatado pelo IBGE 28/12/18, a informalidade disparou e o número de trabalho formal se manteve no mesmo patamar

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr,2016.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. Brasília: Gráfica do Senado, 1988.

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) afim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. **TRTs terão acesso a sistema que identifica crédito trabalhista em processos arquivados**. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-destaque/-/asset_publisher/E6rq/content/trts-terao-acesso-a-sistema-que-identifica-credito-trabalhista-em-processos-arquivados?inheritRedirect=false. Acesso em: 20 Maio 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula 444. 2012. Disponível em:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 03 abr. 2021.

BRASIL. **Valores identificados pelo Projeto Garimpo terão código DARF específico para auxiliar na pandemia**. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/valores-identificados-pelo-projeto-garimpo-ter%C3%A3o-c%C3%B3digo-darf-espec%C3%ADficos-para-auxiliar-no-combate-a-covid-19>. Acesso em: Acesso em: 20 Maio 2021.

CARVALHO, Sandro Sachet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2020. Disponível em:http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vi%C3%A3o.pdf. Acesso em: 04 abr. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. 2018. Disponível em:<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/111032/27168/pdf>. Acesso em 03 março. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. Rio de Janeiro, 2015.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, São Paulo, v.23, n.6, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n6/1413-8123-csc-23-061963.pdf/>. Acesso em: 06 fev. 2021.

MACIEL, José Couto. **Desempregado ou supérfluo**. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do direito do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MEIRELES, Cléber de Souza. História do trabalho e suas convenções. Belo Horizonte, **Revista de Ciências Jurídicas**, v.1, n.12, 2015.

MONTEIRO, Patrícia Fontes Cavalieri. Direito do trabalho no Brasil. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v.7, n.1, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1208/829.pdf>. Acesso em: 07 Maio. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 21.ed. São Paulo: LTR, 2019.

NONATO, Sílvio. **Direito do trabalho comentado**. 2.ed. Campinas: Papyrus, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial. São Paulo, **Revista Veredictum**, v.2, n.3, 2018.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro. **Revista Latino-americana de história**. São Paulo, v.1, n.3, 2012.

PINGO, Elias. **Direito do trabalho e sua flexibilização**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTR, 2019.

Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5696, 4 fev. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69190>. Acesso em: 25 maio 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Método, 2017.

SALVAN, Talita Marcon Dela Vedova. **Reforma trabalhista**: implicações na nova legislação no mercado de trabalho. 2017. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) Universidade do Sul de Santa Catarina.

SILVA, Rubiana Padilha. **A formação e a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e no Mundo.** 2019. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/pdf>. Acesso em: 02abr. 2021.

SODRÉ, Paulo. Direitos trabalhistas e suas generalizações. **Revista do direito dotrabalho**, Belo Horizonte, v.4, n.12, jan./jul. 2014.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade.** São Paulo: LTr, 2012. VARGAS,

Francisco Beckenkamp. **Trabalho, emprego, precariedade:** dimensões conceituais em debate. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf/>. Acesso em: 02 abr. 2021