

CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

LUIZ PEREIRA DOS SANTOS
JOÃO BATISTA MARQUES DAMASCENO

**A REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL**

TERESINA 2022
LUIZ PEREIRA DOS SANTOS
JOÃO BATISTA MARQUES DAMASCENO

A REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à
Banca Examinadora do Centro Universitário
UNINOVAFAPI, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dra. Clea Mara Coutinho
Bento

TERESINA 2022

FICHA CATALOGRÁFICA

S237r Santos, Luiz Pereira dos.

A reforma trabalhista a luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Luiz Pereira dos Santos; João Batista Marques Damasceno. – TERESINA: UNINOVAFAPI, 2022.

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI / Afya, Teresina, 2022.

20 p.; 23cm.

Orientador (a): Prof. Dra. Clea Mara Coutinho Bento. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2022.

1. Reforma trabalhista. 2. Direitos sociais. 3. Supremo Tribunal Federal. 4. Precarização. I. Título. II. Bento, Clea Mara Coutinho.

CDD 342.688 122

Catálogo na publicação
Antonio Luis Fonseca Silva – CRB/1035
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

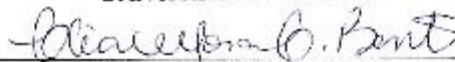
LUIZ PEREIRA DOS SANTOS
JOÃO BATISTA MARQUES DAMASCENO

**A REFORMA TRABALHISTA A LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL**

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à
Banca Examinadora do Centro Universitário
UNINOVAFAP, como requisito parcial
para obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: 16/11/2022

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dra. Clea Mara Coutinho Bento

Centro Universitário - UNINOVAFAP

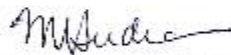
(Orientadora)



Prof. M^o José Augusto Carvalho Mendes Filho

Centro Universitário - UNINOVAFAP

(1^o Examinador)



Prof.^a Dra. Marília Martins Soares de Andrade

Centro Universitário - UNINOVAFAP

(2^o Examinador)

LUIZ PEREIRA DOS SANTOS
JOÃO BATISTA MARQUES DAMASCENO

AGRADECIMENTOS

À Deus, por ter me dado sabedoria, força e determinação; à minha família, na pessoa de minha esposa, Sra. Meirlene de Almeida Santos, pelo apoio e incentivo a cada momento desta caminhada; aos meus filhos, Ítalo Luiz e Luana, pelo reconhecimento da subtração de momentos preciosos da vida que deveríamos estar juntos; aos meus pais, José Simeão dos Santos, a quem faço justa homenagem póstuma, e Francisca Pereira dos Santos, por terem proporcionado a possibilidade de minha formação; aos professores Alexandre, Clea e Fernanda por terem me ajudado nesta causa necessária ao atingimento dos meus objetivos.

Luiz Pereira dos Santos

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados durante todos os meus anos de estudos. À minha família, pelo momento especial de colheita em minha vida, que é a conclusão da tão sonhada graduação. À minha querida mãe, pelo incentivo e pelo crédito que deposita em mim em todos os momentos da minha vida. Também quero agradecer aos meus filhos por terem abraçado junto comigo essa causa; são os que mais torceram para essa minha chegada até aqui. Por último, mas não menos importante, se não o mais importante dos agradecimentos, destino aos meus professores que, com maestria, me guiaram ao caminho do conhecimento; sem eles nada seria fácil pra mim.

João Batista Marques Damasceno

RESUMO

O presente trabalho fez uma reflexão sobre as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para tanto, objetivou identificar se as alterações trazidas pela referida Lei estão em conformidade com a Constituição Federal e o entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF). O direito do trabalho evoluiu muito nas últimas décadas, acompanhando as mudanças ocorridas na sociedade. A nova reforma trabalhista trouxe alguns questionamentos, por exemplo, se as alterações trazidas significaram retrocesso ou mesmo suprimiram direitos anteriormente conquistados pelos trabalhadores. Nesta perspectiva, foi adotado o levantamento bibliográfico através de artigos de internet e pesquisa doutrinária. As alterações nas relações trabalhistas com a atual reforma na legislação e, conseqüentemente, a análise das mudanças no direito do trabalho e a reestruturação das relações laborais. Conforme as análises realizadas através deste levantamento bibliográfico e documental, este estudo identificou que não existe consenso se, de fato, a reforma trabalhista teve o intuito de melhorar as relações trabalhistas e as condições de trabalho ao empregado. Concluiu-se que a reforma gerou novas formas de jornadas do trabalho, resultando na flexibilização e precarização, sendo alguns pontos da reforma desfavoráveis aos empregados.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Direitos Sociais. Supremo Tribunal Federal. Precarização.

ABSTRACT

The present work made a reflection on the changes brought by Law 13.467/2017 in the Consolidation of Labor Laws (CLT), aimed to identify whether the changes brought by the aforementioned law are in accordance with the Federal Constitution and the jurisprudential understanding of the Federal Supreme Court (STF). Labor law has evolved a lot in recent decades, accompanying the changes that have taken place in society. The new labor reform brought some questions, such as whether the changes brought about meant a setback or even suppressed rights previously won by workers. In this perspective, a bibliographic survey was adopted through internet articles and doctrinal research. Changes in labor relations with the current reform in legislation and, consequently, the analysis of changes in labor law and the restructuring of labor relations. According to the analyzes carried out through this bibliographic and documentary survey, this study identified that there is no consensus if in fact the labor reform was intended to improve labor relations, and the working conditions for the employee. It was concluded that the reform generated new forms of working hours, resulting in flexibility and precariousness, with some points of the reform unfavorable to employees.

Keywords: Labor Reform. Social rights. Federal Court of Justice. Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

O conjunto de leis que regem as relações trabalhistas no Brasil é denominado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943) e sancionada pelo então presidente da República, Getúlio Vargas, no mandato de 1930 a 1945. Mais precisamente em 1941, o mesmo presidente havia declarado a implantação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano em um cenário de manifestações em que a classe trabalhadora clamava por direitos decorrentes das relações de trabalho (JUS BRASIL, 2017).

A CLT teve uma função precípua de unificar as leis trabalhistas brasileiras que eram esparsas. Assim, esta foi um marco no reconhecimento dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico vigente, um passo gigantesco de conquistas da classe trabalhadora. A finalidade primordial era dispor de leis que regulavam as relações individuais e coletivas no âmbito trabalhista. Antes da CLT, não havia segurança nas relações de trabalho, pouco se tinha de direitos aos trabalhadores, estes, ainda, eram submetidos a jornadas de trabalho exaustivas e, por vezes, eram demitidos sem um amparo mínimo legal de direitos a serem assegurados (JUS BRASIL, 2017).

A criação da CLT resultou em uma necessidade para a concretização e reconhecimento de direitos após a criação da Justiça do Trabalho, já que a criação de uma justiça de âmbito especial precisava de uma legislação que assegurasse os seus direitos já reconhecidos. Décadas depois, para evitar o engessamento das normas trabalhistas e acompanhar o desenvolvimento e mudanças que aconteceram na sociedade brasileira, foi criada a Lei de nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017) intitulada de Reforma trabalhista que trouxe alterações significativas na Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 conhecida como CLT, a exemplo de algumas destas mudanças são acordos coletivos prevalecem sob a legislação, Parcelamento de férias, não é mais obrigatório a contribuição sindical, Grávidas e lactantes só poderão trabalhar em ambientes com insalubridade de grau médio ou mínimo dentre outras (JUS BRASIL, 2017).

Por outro lado, no cenário brasileiro, desde 2014 o país enfrentava uma grave crise econômica, que afetou grandemente a trabalhadora. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2017 a taxa de desemprego atingiu a taxa média alarmante de 12.7%, o maior índice já registrado na série histórica desde 2012, governo tem que arcar com o seguro-desemprego daqueles trabalhadores que tem direito (IBGE, 2017). Com um aumento no desemprego diminuiu a arrecadação por parte do Governo o que resultou em uma preocupação dos governantes. Foi diante desse cenário que a criação da reforma foi acelerada,

com intuito de flexibilizar as normas trabalhistas, manter os empregos existentes em situações de crises econômicas e possibilitar o reconhecimento de novos formatos de trabalho anteriormente não reconhecidos pela lei, possibilitando reaquecer a economia e a novas contratações (IBGE, 2017).

Um dos direitos sociais reconhecidos pela Constituição de 1988 em seu artigo 6º é o direito do trabalho princípio basilar para que se mantenha uma ordem justa, um estado democrático, a pacificação social e a oportunidade de melhores condições de vida a pessoas de diferentes classes sociais o que fundamenta a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana (BRASIL, 1988).

Diante do exposto, a reforma trabalhista veio como uma solução positiva em determinados pontos, por ter seu conteúdo recente há muito a ser juridicamente explorado. Mas, é válido ressaltar que a mudança trazida pela reforma teve por finalidade flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista de forma a amenizar a rigidez das normas trabalhistas em situações de crises econômicas.

A presente pesquisa não tem por objetivo adentrar no mérito da alteração dos novos direitos instituídos pela reforma, mas sim adentrar na seara da constitucionalidade dos direitos trazidos pela reforma de acordo com a jurisprudência e o entendimento do STF.

O objetivo geral da presente pesquisa consistirá em estudar a Reforma Trabalhista e seus impactos na legislação outrora vigente. Após o estudo dos objetivos gerais, pensou-se nos seguintes objetivos específicos: analisar a reforma trabalhista, explicando como a proposta da mudança surgiu, desde sua tramitação no Congresso Nacional e novas alterações que vieram depois da sua aprovação; compreender o as principais mudanças com a nova Lei n.º 13.467/17 (BRASIL, 2017) de acordo com a jurisprudência e o entendimento do STF, e determinar, se tais mudanças trabalhistas foram declaradas constitucionais ou inconstitucionais.

O presente estudo terá como finalidade a abordagem a respeito das alterações realizadas na antiga legislação trabalhista promovidas pela atual e vigente reforma trabalhista nos pontos que venham a tocar os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal (1988) e os princípios do Direito do Trabalho (BRASIL, 1988).

A metodologia utilizada será o método dedutivo. Desse modo, serão realizadas pesquisas bibliográficas, através de artigos de internet e da legislação vigente, tomando conhecimento acerca do tema estudado a partir do que já foi publicado em livros, sites da internet, artigos e nas leis e jurisprudências pertinentes ao assunto.

Como já citado o direito do trabalho é um relevante e primordial direito social assegurado pela Constituição Federal, assim a justificativa pauta-se pelo relevante cunho social

a análise de uma nova Lei, a de n.º 13.467/17 (BRASIL, 2017), que trouxe significativas mudanças no direito do trabalho e nas relações trabalhistas, empregado e empregador até então vigentes. A partir do trabalho parte-se da seguinte problemática a reforma trabalhista está em consonância com o disposto pelo Supremo Tribunal Federal?

Desse modo, no primeiro título deste artigo, trataremos do que é a Reforma Trabalhista, quais foram os motivos para tal mudança, como se deu a tramitação do Projeto de Lei (BRASIL, 2016) que trata sobre a Reforma e explicar pontos da Medida Provisória (MP) n.º 808/2017 (BRASIL, 2017). A seguir no segundo título, serão expostas as principais mudanças com a Lei n.º 13.467/17 (BRASIL, 2017), de modo comparativo com a Jurisprudência do STF. No terceiro capítulo será estudado os dispositivos da reforma considerados constitucionais e inconstitucionais de acordo com o ordenamento jurídico vigente, para, ao final, apresentar sob o título de considerações finais, os primeiros resultados desta pesquisa.

2 REFORMA TRABALHISTA

O presente capítulo abordará os principais aspectos da Reforma Trabalhista, o trâmite no Congresso Nacional até se tornar o Projeto de Lei n.º 6.787/2016 (BRASIL, 2016) e futuramente após sua aprovação a conversão na Lei n.º 13.467/2017 (BRASIL, 2017) e logo depois a criação da Medida Provisória n.º 808/2017 (BRASIL, 2017).

2.1 Da Tramitação da Proposta até a Reforma Trabalhista

A reforma trabalhista diante do atual contexto de crise econômica a época era algo iminente e preciso, uma vez que havia uma necessidade de maior flexibilização nas normas trabalhistas para diminuir o desemprego e aumentar a demissão de pessoas em massa. Em ambas as situações: Estado e sociedade perderiam. A CLT (BRASIL, 1943) é a consolidação de leis que se encontra toda a legislação trabalhista vigente no país, por já possuir 79 anos o corpo de seu texto já passou por algumas alterações a exemplo das Leis de n.º 12.619/2012 (BRASIL, 2012) e n.º 13.015/2014 (BRASIL, 2014).

A princípio foi apresentado um Projeto de Lei pelo então Presidente Michel Temer ao Congresso Nacional, tal projeto tinha intuito de modificar a CLT (BRASIL, 1943) e a Lei n.º 6.019/74 (BRASIL, 1974). A proposta inicial seria sobre as eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho, flexibilização do trabalho temporário entre outras, (MARINHO, 2017, p. 2).

A finalidade do projeto seria: a valorização das negociações coletivas de trabalho entre empregado e empregadores, modernizar os instrumentos de combate à informalidade no país, regulamentar o art. 11 da CRFB de 1988 (BRASIL, 1988) que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa para estabelecer uma relação direta com os empregados e modernizar a Lei nº 6.019 de 1974 (BRASIL, 1974) que dispõe sobre o trabalho temporário (MARINHO, 2017, p. 2).

O projeto que antes foi proposto pelo Executivo era bem menos amplo que a lei que fora aprovada. Dos sete artigos da CLT (BRASIL, 1943) e oito artigos da Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974) acabou se transformando em uma lei que foi aprovada e instituiu a alteração de 97 artigos da CLT (BENEDETTO, 2017, p. 547).

O resultado da reforma trabalhista foi amplo e democrático em que foi garantido o direito de ser ouvido e as manifestações de setores do Governo Federal, dos empregadores, do Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e dos mais diversos tipos de especialistas. Ademais foi aberta uma consulta pública através do Portal e-Democracia. A finalidade era o projeto não passar despercebido pelas diversas esferas da sociedade, receber sugestões e opiniões que aprimorassem as normas trabalhistas e assim garantissem uma melhora para a sociedade, os empregadores e trabalhadores sem, no entanto, se distanciar do cunho social, da ampla discussão democrática da matéria e dos direitos que são assegurados aos trabalhadores (MARINHO, 2017, p. 2).

O então Presidente da República à época defendia uma alteração nas normas trabalhistas para adequar a CLT (BRASIL, 1943) à sociedade atual, mas para também garantir empregos, dar maiores possibilidades de acordos trabalhistas, reconhecer novos formatos de trabalho, estimular a economia, não perder receitas públicas com a demissão em massa, já que o momento em que se encontrava a economia não era muito viável ao engessamento que se passava a CLT anterior. Assim, foi garantido empregos e a economia deu seus primeiros sinais de melhora (ELPAIS BRASIL, 2017).

O atual modelo da reforma teve como fonte de inspiração a Reforma aprovada na Espanha em 2012, pelo Governo Mariano Rajoy, motivada pelas semelhantes circunstâncias sociais e políticas pelas quais passavam aquele mesmo país, como grave crise econômica, desemprego, e a alternativa encontrada pelo mesmo país foi reduzir direitos trabalhistas para manter empregos, tendo como resultado positivo a queda do desemprego (ELPAIS BRASIL, 2017).

De acordo com o Ministério do Trabalho, a alteração promovida pela Reforma abrange contratos vigentes antes da Lei e novos contratos. Algumas das alterações promovidas pela Lei

foram: a instituição na nova modalidade de contratação, há outras alterações em outros pontos, como férias, jornada de trabalho (12x36 / Parcial), plano de carreira, Home Office (Trabalho remoto), acordo coletivo, contribuição sindical, homologação, intervalo, banco de horas, higiene e troca de uniforme, demissão (consensual / coletiva), gratificações e comissões, remuneração por produtividade, equiparação salarial, ações na justiça, termo de quitação, terceirização, autônomos, gestantes, validade das normas coletivas, plano de demissão voluntária, representantes dentro da empresa (G1, 2017).

Algumas das mudanças precisam ser negociadas entre trabalhador e empregador, isto é, o trabalhador termina quase sempre cedendo seus direitos em prol da manutenção de seu contrato de trabalho e do empregador. Segundo entende Mauricio Coutinho Delgado a ideia principal da Reforma Trabalhista Brasileira fundamenta-se no capítulo da História como Instrumento de exclusão, onde não eram respeitados os direitos das minorias e mais pobres, segregação, e incentivo da desigualdade entre as pessoas humanas, distinção de grupos sociais, valorização de uma classe sobre outra e desrespeito aos princípios previstos na Constituição que resguardam as relações trabalhistas (DELGADO, 2017, p.39).

A atual reforma, ainda para Delgado se dissocia das matrizes instituídas pela CRFB (BRASIL, 1988) uma vez que um Estado Democrático de Direito segue seus postulados agindo em respeito às classes menos favorecidas, e não suprimindo direitos já conquistados na seara trabalhista, nos princípios humanísticos e sociais, na dignidade humana e na valorização do não retrocesso aos direitos dos trabalhadores. A Lei tenta criar mecanismos que facilitam o cerceamento dos direitos dos trabalhadores em notório favorecimento a classe empregadora que já é a parte mais forte da relação trabalhista, isto é, a Lei poderia flexibilizar e modernizar o direito do trabalho de forma a não onerar apenas um lado da relação trabalhista que já é a parte mais vulnerável por natureza (DELGADO, 2017, p.40).

Embora a Reforma trabalhista, tenha se pautado por circunstâncias ocasionadas por urgências na resolução da crise vivida no Brasil, ela nem sempre é vista com bons olhos, e os motivos são inúmeros, por exemplo, de que a reforma trouxe um retrocesso de direitos conquistados pelos trabalhadores. Isto é, de que a motivação maior para a atual reforma consiste em estabelecer uma livre negociação entre a categoria de empregados e empregadores, diminuindo a proteção antes garantida constitucionalmente e ampliando os poderes dos empregadores para criar regras que aumentem ainda mais seus lucros preterindo direitos e garantias dos trabalhadores, tudo isso validado pela nova Reforma Trabalhista (SCALERCIO, 2018).

Há quem considere a Reforma Trabalhista uma modernização do direito do trabalho, mas a verdade é que sua aprovação também dividiu opiniões nos mais diversos especialistas do Brasil se ela for realmente criada para modernizar ou suprimir direitos que foram arduamente conquistados por trabalhadores, em todos os âmbitos, jurídico, político, social e também econômico. Tais alterações nas normas trabalhistas, desde seu Projeto de Lei já foi visto como algo que alteraria essencialmente a forma de trabalho e de negociações trabalhistas no mercado de trabalho brasileiro (CARVALHO, 2017).

2.2 A Medida Provisória nº 808/2017

A seguir será abordado a respeito da Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017 (BRASIL, 2017), parte que se tornou primordial a reforma administrativa, uma vez que tal medida teve por finalidade corrigir eventuais lacunas, ambiguidades e modificar equívocos não solucionados pela Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017)

Assim sendo, a finalidade precípua era dirimir alguns pontos controvertidos ou omissivos quanto à aplicação da nova Lei. As mudanças estabelecidas pela MP (BRASIL, 2017) fazem parte de um acordo celebrado pelo então presidente Michel Temer com os senadores quando o projeto da reforma foi votado no Senado Federal. Entretanto, após a vigência da MP 808/2017 (BRASIL, 2017), o Congresso Nacional não transformou suas disposições em Lei, revogando-as, como consequência a já citada MP (BRASIL, 2017) caducou. O § 7º do art. 62 da CRFB (BRASIL, 1988) dispõe que toda medida provisória deverá ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, dentro do prazo previsto em Lei, caso contrário perderá sua validade e efeitos.

Ainda que não tenha sido aprovada e tenha perdido sua validade, a medida produziu efeitos jurídicos durante o período em que esteve vigente, isto é, 14/11/2017 a 22/04/2018. Os atos praticados pelo empregador e pelo empregado na época da MP nº 808/2017 (BRASIL, 2017) são considerados válidos e possuem proteção legal.

A MP nº 808/2017 (BRASIL, 2017) modificou 17 artigos da nova alteração trabalhista. Os quais foram os trabalhos intermitente e autônomo, a representação em local de trabalho, as condições de trabalho para grávidas e lactantes e a jornada 12x36, entre outros pontos controvertidos. Assim como também a MP (BRASIL, 2017) deixou claro os questionamentos jurídicos a respeito de que quais contratos de trabalho seriam aplicados à nova reforma trabalhista, a resposta foi que a nova reforma se aplicava de forma integral aos contratos de

trabalho vigentes. Algumas das alterações implantadas pela MP nº 808/2017 (BRASIL, 2017) serão listadas abaixo em formato de subtópicos para uma melhor análise da MP:

2.2.1 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente que consiste na prestação de serviço de forma esporádica, isto é, não continuada, em que o empregado trabalha de forma alternada por horas, dias ou meses, o texto da MP (BRASIL, 2017) assegurou o parcelamento das férias em três vezes, salário maternidade entre outros direitos, mas vedou o acesso ao seguro-desemprego no final do contrato.

Com a MP (BRASIL, 2017) o período de inatividade não será mais computado como horas de trabalho, e, portanto, não será remunerado. A consequência disso é que o trabalhador poderá, durante seu período de inatividade prestar serviço para um outro empregador. Trabalhador e empregador terão mais liberdade e menos intervenção do Estado para pactuar as horas, o horário e o local de serviço, e a reparação recíproca no caso de o empregado não cumprir com o pactuado.

Se ocorrer a demissão o empregado poderá voltar a trabalhar para o ex-patrão, por contrato intermitente e após um período de 18 meses. Essa norma tinha validade até 2020.

2.2.2 Contribuição previdenciária

No que diz respeito às alterações promovidas pela contribuição previdenciária, quando o trabalhador receber em um mês um valor menor que o salário-mínimo, este poderá complementar a diferença para fins previdenciários, caso contrário o mês em que não houver a complementação, não será computado para manutenção da qualidade de segurado e benefícios previdenciários pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A citada regra atinge toda a classe de trabalhadores, independente do contrato de trabalho acordado.

2.2.3 Negociação coletiva

Uma das partes bem questionadas por juristas foi a autonomia da vontade nas relações de trabalho após a reforma trabalhista. Isto quer dizer que o acordado entre trabalhador e

empregador prevalece sobre a Lei, o que diminui a fiscalização por parte do Estado se de fato estão sendo resguardados os direitos sociais favoráveis aos trabalhadores.

Assim sendo, os sindicatos não estão mais obrigados a participar de ação de anulação de cláusula de acordo ou convenção impetrada por trabalhador (ação individual). O acordo livremente pode ser pactuado entre ambas as partes sem a fiscalização do sindicato ou do Estado.

2.2.4 Trabalhador autônomo

Com a publicação da MP nº 808/2017 (BRASIL, 2017) foi suprimida o contrato de exclusividade entre o trabalhador autônomo prestar serviço a apenas um empregador. Podendo prestar serviços em mais de uma empresa e em mais de um setor de trabalho.

2.2.5 Jornada 12x36

Reconhecida apenas para trabalhadores na área da saúde, a jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 de descanso. Para quaisquer outros tipos de contrato de trabalho essa jornada deve ser acordada previamente por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

2.2.6 Grávidas e lactantes

De acordo com a MP nº 808 (BRASIL, 2017) fica vedado às grávidas e lactantes exercer qualquer tipo de trabalho insalubre, todavia não receberão o adicional de insalubridade.

O trabalho em locais insalubres de grau médio ou mínimo somente será permitido quando a grávida, voluntariamente, apresentar atestado médico autorizando a atividade.

2.2.7 Prêmio

Os prêmios advindos por merecimento podem ser pagos em duas parcelas pelo empregador.

3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

No título a seguir serão analisados dispositivos que se encontram em conformidade com a constitucionalidade da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e dispositivos que foram considerados em desconformidade ao entendimento da suprema corte.

3.1 Declaração de Constitucionalidade

A seguir ilustraremos quais os dispositivos da Reforma Trabalhista que foram questionado e obtiveram a declaração de constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

3.1.1 Contrato Intermitente

Segundo dispõe o art. 452-A da CLT (BRASIL, 1943): O contrato de trabalho intermitente no qual é conceituado como o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Foi reconhecido pela reforma trabalhista como norma inconstitucional e teve por finalidade reconhecer e regular tal modalidade de trabalho.

Todavia, deve ficar expressamente caracterizado e preencher alguns requisitos como ser por escrito, constar o valor da hora de trabalho, não podendo a hora ser inferior ao valor hora do salário-mínimo ou aquele devido pelos demais empregados do estabelecimento.

Antes da reforma o trabalho intermitente, embora existisse na prática não era regulamentado e reconhecido pela Lei, o reconhecimento da referida modalidade de trabalho só veio com a reforma. Atualmente, o trabalhador intermitente tem direito a férias, 13º salário proporcional, FGTS (Fundo de Garantia por tempo de Serviço), que deverá ser recolhido pelo tomador, e férias a cada 12 meses de trabalho e neste período de férias não poderá ser solicitado por parte do empregador, podendo também prestar serviços a outros contratantes em seu período inativo, poderá ser pago por hora ou diária conforme especificado no contrato de trabalho.

3.1.2 Terceirização

A terceirização era uma modalidade de trabalho instituída pela Lei nº 6.019/74 (BRASIL, 1974) e que sofreu diversas alterações com a Lei nº 13.429/17 (BRASIL, 2017), alterações estas consideradas constitucionais. O conceito de terceirização define ser a celebração de um negócio jurídico em que há uma transferência da atividade de uma empresa (tomadora) mediante com outra organização (prestadora), onde esta última que realiza o exercício e as atividades daquela empresa. Ou para Queiroz (1998, p. 53),

A terceirização é uma modalidade de trabalho em que uma das etapas ou fases do trabalho é transferida a terceiros, isto é, as atividades acessórias ou de apoio, o que permite a empresa dar mais ênfase a sua atividade fim, e terceirizar as atividades que não sejam o seu núcleo essencial do negócio.

Antes da promulgação da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), a terceirização embora uma técnica bem conhecida e adotada por diversas empresas e ramos negociais, só era lícita para atividades de área de apoio, manutenção de negócios e limpeza ou afins. Com a reforma pode-se terceirizar as atividades fins da empresa. Sendo sua prática permitida quando passado o prazo de 18 meses de dispensa de um funcionário para que este seja recontratado com terceirizado, para evitar desrespeito às normas legais foi editado essa regra. Assim como também o novo texto legal assegura que o empregado terceirizado tenha os mesmos direitos e as mesmas condições de trabalho que os servidores não terceirizados ou com vínculos de trabalho com a empresa (QUEIROZ, 1998, p. 53).

3.1.3 Acordos coletivos

Os acordos coletivos de trabalho foi uma parte da reforma que sofreu vários questionamentos a respeito de sua constitucionalidade, se de fato a reforma não trouxe um verdadeiro retrocesso de direitos sociais. O acordo coletivo de trabalho é o acordo de caráter normativo, que disciplina, estabelece regras e tem força na seara trabalhista para reger a relação de trabalho. Uma vez que, a antes da reforma a Lei que disciplinava as relações trabalhistas garantia a presença do sindicato ao estabelecerem acordos entre trabalhadores e empregadores, e tais acordos deviam obediência ao previsto na Lei.

A Reforma Trabalhista também trouxe alteração nas convenções de acordos coletivos conforme o Art. 611-A (COSTA FILHO, 2017, p. 158). Desta forma, o artigo 611-A elenca um rol de direitos que podem ser modificados ou extintos com as convenções e acordos trabalhistas, esse rol não é taxativo, mas apenas exemplificativo.

Ocorre que com a reforma, o acordo coletivo tem prevalência sobre a Lei, o que pode ser utilizado como uma ferramenta que suprimi direitos trabalhistas em favor do empregador. Para que exista a necessidade de a empresa fazer um acordo com os funcionários, é necessário que haja um dissídio, ou conflito trabalhista, ou seja, as normas da empresa não estão sendo bem aceitas pelos funcionários (COSTA FILHO, 2017, p. 158).

O acordo coletivo também tem por finalidade evitar situações conflituosas a exemplo de greves, que ocorrem quando empregador e trabalhador não se entendem. Ainda de acordo com a CLT um acordo tem vigência de 02 anos e fica expressamente proibida a supressão de direitos constitucionalmente e legalmente estabelecidos a exemplo de férias.

As partes em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a Lei estão abaixo descritas (BRASIL, 1943):

- I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - Banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
- IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - Regulamento empresarial;
- VII - Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - Troca do dia de feriado;
- XII - Enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa.

Cabe ressaltar que, há mesmo após a reforma limitações quanto aos assuntos possíveis de serem pactuados em acordos ou convenções trabalhistas previstas no artigo 611-B da CLT (BRASIL, 1943), isso deve-se ao fato de que há direitos essenciais e fundamentais que não podem ser suprimidos ou alterados sob pena do empregador incorrer na prática de ato ilícito e ser penalizados através de multas.

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) flexibilizou as normas trabalhistas com intuito de modernizá-las e evitar o engessamento destas, dando maior autonomia para as partes de forma a possibilitar o negociamento das cláusulas contratuais do trabalho ao empregador

quando este se encontrar passando por crises financeiras, o que antes da reforma não era possível.

3.2 Declaração de Inconstitucionalidade

Seguem os dispositivos da reforma trabalhista que foram considerados inconstitucionais. A exemplo dá-se os art. 790- B e 790-B, caput e parágrafo 4º, artigo 791-A, parágrafo 4º da CLT (BRASIL, 1943) – que estabeleciam honorários de sucumbência pela parte vencida. Em termos de direito a parte mais vulnerável, seria inoportuno que tais artigos fossem recepcionados pelas normas constitucionais, uma vez que o empregado que busca a justiça do trabalho para lhe garantir seus direitos advindos do contrato de trabalho e não cumpridos pelo empregador também corre o risco de perder em partes o processo. Abaixo um acórdão que ratifica pela inconstitucionalidade do já citado dispositivo:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS E PERICIAIS QUE DECORREM DA SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ADI 5766 DO STF. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 790-B, CAPUT , E § 4º, E DO ART. 791-A, §4º, DA CLT. EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Há transcendência jurídica da causa que trata da condenação do empregado, beneficiário da justiça gratuita, ao pagamento de honorários advocatícios e periciais que decorrem da sucumbência, por se tratar de questão nova referente à alteração realizada pela reforma trabalhista e em razão da decisão do e. STF na ADI 5766. No que concerne aos honorários advocatícios, a expressão contida no § 4º do art. 791-A " desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa " foi declarada inconstitucional, a manter o comando legal do dispositivo no que se refere às obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da justiça gratuita ficarem sob condição suspensiva de exigibilidade. Nesse contexto, é de ser reformada a decisão do e. Tribunal Regional para declarar que, em relação à condenação em honorários advocatícios sucumbenciais prevista no caput do art. 791-A c/c §4º da CLT ao empregado, beneficiário da justiça gratuita, ficará sob a condição suspensiva de exigibilidade por dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão, cabendo ao credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade. Findo o prazo, extingue-se a obrigação e em adequação à decisão proferida na ADI-5766, afasta-se da condenação em honorários advocatícios eventual compensação com direitos recebidos nesta ou em outra ação. Com relação aos honorários periciais, uma vez declarada a inconstitucionalidade do art. 790-B, caput , e §º 4º, da CLT, deve ser reformada a decisão para declarar que a responsabilidade pela condenação respectiva seja atribuída à União. Transcendência jurídica reconhecida e recurso de revista conhecido e parcialmente provido (BRASIL, 2022).

Com efeito, se o empregado foi demitido como seria razoável considerar que ele pudesse arcar com as demais despesas advindas do processo trabalhista sem que isso não acarretasse uma oneração desarrazoável à parte mais vulnerável do processo. A consequência de tal dispositivo na prática seria os ex-empregados não irem em busca de pleitear seus direitos por receio de ser onerados além do permitido. Assim, a partir desta decisão, o demandante vencido não mais arcará com os custos do processo, como honorários periciais e advocatícios sucumbenciais, ainda que beneficiário da Justiça Gratuita.

3.2.1 Flexibilização da jornada de trabalho e da jornada de descanso

A Constituição federal instituiu a jornada de trabalho em até oito horas por dia, salvo os casos expressamente previstos em Lei. A reforma trabalhista permitiu jornadas de trabalhos superiores às oito horas previstas no texto da Constituição Federal devidamente estipuladas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Os acordos de trabalho não podem ser utilizados como ferramentas para burlar normas estabelecidas pelo texto Constitucional, suprimindo direitos trabalhistas e em consequência instituindo jornadas exaustivas aos trabalhadores, que violam sua saúde mental e física estabelecidas ao arbítrio do empregador. A parte recepcionada foi a previsão em que o empregado trabalhe uma jornada de 12 horas por 36 para algumas profissões a exemplo dos profissionais da saúde.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, tais mudanças instituídas e a reforma não podem ser utilizadas como instrumento de violar garantias trabalhistas e de forma a beneficiar apenas a parte mais forte da relação trabalhistas, qual seja: o empregador. O Brasil não pode instituir uma reforma na Lei trabalhista em desconformidade com a sua Lei maior e os acordos internacionais ratificados pelo país, nos quais é assegurado que toda pessoa merece condições justas, dignas de trabalho e a limitação de jornadas de trabalho que garantam horários de descanso e lazer.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento do direito do trabalho até os dias atuais teve por finalidade garantir a proteção e a segurança na relação existente entre empregado e empregador, já que o empregado é a parte mais vulnerável da relação trabalhista. A legislação trabalhista tem a função primordial

de assegurar direitos, evitar arbítrios cometidos pelo empregador e proteger o empregado. Tanto que os princípios que norteiam o mencionado ramo do direito possuem basicamente a ideia única de resguardar o trabalhador de possíveis prejuízos causando pelo empregador, seja ele financeiro, físico ou psicológico.

Pelo exposto ao presente trabalho, quando se adentra no estudo da reforma trabalhista constata-se que esta foi instituída com a finalidade de modernizar as normas trabalhistas, e pelo contexto histórico de crise financeira no país a época de a reforma garantir o emprego dos trabalhadores de forma a diminuir a oneração de empregadores e a demissão em massa.

Ocorre que, algumas das alterações trazidas pela reforma como já expostas ao presente trabalho representou não a modernização do direito do trabalho, mas um arbítrio da seara trabalhista em garantir o empregador em uma posição superior do que ele já está na relação trabalhista. Com consequências visivelmente desfavoráveis aos trabalhadores e que resultaram em um retrocesso as garantias e direitos conquistados pelos trabalhadores, o que resultou na não recepção de alguns dispositivos e na consequente declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, ponto este que não foi visto de forma positiva a classe trabalhadora.

Todavia, uma parte da reforma em conformidade com os tratados internacionais, os direitos previstos na Constituição e a norma infralegal foi recepcionada pelo Supremo Tribunal Federal. Nesse contexto, a permissão pela inovação legislativa da diminuição de alguns direitos antes assegurados aos trabalhadores poderá ocasionar um significativo prejuízo à classe trabalhadora, uma vez que pode surgir no meio laboral empresas em condições a diminuir as vantagens trabalhistas aos empregados e que se utilizem da autonomia da vontade em acordos e convenções coletivas para a prática de atos fraudatórios e sonegar direitos diante de alguns permissivos da Lei.

Por todo exposto, é de extrema importância à efetiva observância do princípio da vedação do retrocesso social, principalmente nas relações de trabalho, não apenas pela função social da dignidade do trabalho, mas também pela segurança a parte mais vulnerável das relações trabalhistas, que tem por objetivo proteger os direitos sociais contra as investidas da atividade legiferante do Estado. Ao final, é permitido ao intérprete se valer da não aplicação da norma, por inválida, ou declarar a inconstitucionalidade de regra jurídica, ao constatar a redução ou supressão, real, de direitos sociais, sem a concessão de real contrapartida que mantenha o patamar mínimo civilizatório assegurado no ordenamento jurídico interno e internacional às relações existentes entre trabalhador e empregador.

O presente trabalho teve função social e primordial de conhecimento e respeito pelo direito do trabalho, em especial, nas alterações ocasionadas na Consolidação das Leis do

Trabalho pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), e a importância do respeito ao princípio basilar da vedação ao retrocesso social nas normas trabalhistas e da autonomia da vontade como pontos primordiais para que as relações trabalhistas respeitem os direitos do empregado e que se tornem flexível ao empregador em épocas de crises financeiras ou quando se torna difícil manter o emprego ao empregado. Agindo a seara trabalhista de forma a não suprimir garantias, direitos basilares e mínimos necessários a saúde e condições dignas e justas de manutenção do trabalho ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012**. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; 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 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13015.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <<https://www.blogdovestibular.com/wp-content/uploads/2017/06/Avulso-PL-6787-2016.pdf>>. Acesso em: 20 de out. de 2022.

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 nº 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto de Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%20808%2C%20DE%2014%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,Art.>. Acesso em 5 de nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Inteiro Teor do Acórdão**. Recurso de revista do reclamante. Lei 13.467/2017. Honorários advocatícios e periciais que decorrem da sucumbência. Beneficiário da justiça gratuita. Adi 5766 do stf. Declaração de inconstitucionalidade do artigo 790-b, caput, e § 4º, e do art. 791-a, §4º, da clt. Efeito vinculante. Transcendência jurídica reconhecida. Relator Aloysio Corrêa da Veiga. Acórdão 28 de jun. de 2022. Brasília, Distrito Federal: TRT. Disponível em: <<https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/cb4f2bbcb772478d06295b98252e77c0>>. Acesso em 19 de out. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Medida provisória que altera reforma trabalhista chega ao Congresso**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/527533-medida-provisoria-que-altera-reforma-trabalhista-chega-ao-congresso/>>. Acesso em 30.10.2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. Ed. 16, 2017.

Guia Trabalhista. **Medida Provisória 808/2017 Perde a Validade e Muda as Regras da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2018/04/24/medida-provisoria-808-2017-perde-a-validade-e-muda-as-regras-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 29.10.2022.

LOPES, Pacheco Beatriz. **A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS**. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/17634/1/2018%20-%20TCC%20-%20BEATRIZ%20PACHECO%20LOPES.pdf>>. Acesso em 24.10.2022.

Martinelli Advogados. **STF JULGA INCONSTITUCIONAIS ARTIGOS DA REFORMA TRABALHISTA QUE ALTERAVAM A JUSTIÇA GRATUITA**. Disponível em: <[https://www.martinelli.adv.br/stf-julga-inconstitucionais-artigos-da-reformatrabalhistaquealteravamajusticagratuita/#:~:text=STF%20JULGA%20INCONSTITUCIONAIS%20ARTIGOS%20DA%20REFORMA%20TRABALHISTA%20QUE%20ALTERAVAM%20A%20JUSTI%C3%87A%20GRATUITA,Por%3A%20Martinelli%20Advogados&text=Por%20maioria%20de%20votos%2C%20o,\(Lei%2013.467%2F2017\)>](https://www.martinelli.adv.br/stf-julga-inconstitucionais-artigos-da-reformatrabalhistaquealteravamajusticagratuita/#:~:text=STF%20JULGA%20INCONSTITUCIONAIS%20ARTIGOS%20DA%20REFORMA%20TRABALHISTA%20QUE%20ALTERAVAM%20A%20JUSTI%C3%87A%20GRATUITA,Por%3A%20Martinelli%20Advogados&text=Por%20maioria%20de%20votos%2C%20o,(Lei%2013.467%2F2017)>)>. Acesso em 30.10.2022.

MELO, Claudinéia p. F; SANTOS, Cleonice P. dos ; ITALIA, Daiane Gomes. **UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA OS TRABALHADORES DA REGIÃO DE PAULÍNIA**. Disponível em: <<https://unifacp.com.br/wp-content/uploads/2019/12/TCC-Reforma-Trabalhista-G-1.pdf>>. Acesso em 23.10.2022.

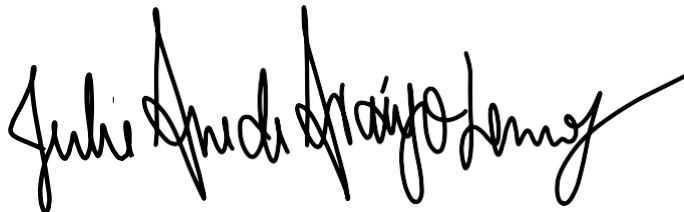
MOREIRA, Elen. **Reflexos do período de vigência da Medida Provisória 808 (MP 808/17)**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2018/04/24/medida-provisoria-808-2017-perde-a-validade-e-muda-as-regras-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 29.10.2022.

PAVANI, Gustavo. **Mudanças legislativas da Lei 13.467/2017 declaradas constitucionais pelo STF**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-out-02/gustavo-pavani-mudancas-lei-13467-declaradas-constitucionais>>. Acesso em 29.10.2022.

**DECLARAÇÃO DE REVISÃO
ORTOGRÁFICA**

Eu, Julie Ane de Araújo Lemos, graduada em Pedagogia pela Universidade Federal do Piauí e pós-graduanda em Revisão Textual pela Faculdade Unyleya, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **A Reforma Trabalhista À Luz Da Jurisprudência Do Supremo Tribunal Federal**, dos alunos Luiz Pereira Dos Santos e João Batista Marques Damasceno. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 19 de novembro de
2022.



CPF: 175.250.99