

Impactos da Reforma Trabalhista nos quesitos informalidade e desemprego.

*Liliane Rodrigues de Resende*¹

*Erika Tayer Lasmar*²

Resumo: O objetivo deste artigo é demonstrar como a reforma trabalhista impactou na vida dos trabalhadores nos quesitos informalidade e desemprego, levantando questões que estejam em desavença com melhorias referentes a classe trabalhadora brasileira. Buscou ainda avaliar possível flexibilização e precarização do cenário jurídico trabalhista. O tema é de extrema relevância, uma vez que sua aplicação reflete no cenário da atualidade. A discussão justificou-se pela importância de se trazer a luz do debate jurídico um assunto extremamente importante no que se refere à proteção e garantia dos direitos da classe trabalhadora. Desenvolvendo uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se de livros, artigos de internet e legislação constitucional e trabalhista, conclui-se que a reforma trabalhista não gerou os resultados propostos portanto, não demonstrou ser vantajosa aos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Informalidade. Desemprego.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho discorre sobre a necessidade de analisar os impactos gerados pela recente reforma trabalhista, visto que as modificações que têm sido efetuadas neste âmbito geram no Brasil, fortes efeitos no que diz respeito a qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, no rendimento ao qual esse trabalhador irá se submeter, gerando comprometimento de sua ascensão financeira e também pessoal.

O tema é inconteste, de extrema relevância, uma vez que sua aplicação reflete no cenário da atualidade. O contexto em que o Brasil se encontra, presencia diversas alterações legislativas que, seja de forma direta ou indireta, afeta a classe trabalhadora. Exige-se cautela ao analisar cada uma dessas modificações, as quais são justificadas em sua maioria, pela necessidade de modernizar as legislações que envolvem as relações de trabalho.

¹Graduanda em Direito pelo UNIPTAN
e-mail: lilianerr@yahoo.com

² Mestre em Constitucionalismo e Democracia. Docente UNIPTAN



Portanto, os fatos abrangidos diante de novos posicionamentos e ideais com intuito de promover atualizações na legislação brasileira, aumenta significativamente a possibilidade de uma desconstrução da proteção social no país, uma vez que determinados atos governamentais, poderão engendrar em determinado retrocesso sociojurídico do trabalhador.

O tema apresentado é efetivamente relevante, vez que as alterações verificadas na área do Direito do Trabalho tem se tornado questão preocupante para a maioria da sociedade, já que estas afetam diretamente o conceito de qualidade de vida de uma considerável parcela da população brasileira.

O principal objetivo deste artigo está exatamente em avaliar possível flexibilização e precarização do cenário jurídico trabalhista, em virtude das recentes mudanças que o governo tem ministrado no Brasil, com a intenção de apresentar a repercussão que estas geram no emprego, nas relações de trabalho e nos direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, para alcançar o objetivo central deste trabalho, o presente artigo buscou desenvolver uma pesquisa bibliográfica utilizando o método descritivo, valendo-se de estudos já realizados contando com livros, artigos de internet, legislação constitucional e trabalhista. Este estudo perdurou entre janeiro de 2020 a outubro deste mesmo ano.

Para organização das ideias e consequente exposição de resultados, o corrente artigo divide-se em três tópicos, além da conclusão, a saber: 1) História do Direito do Trabalho; 2) História do Direito do Trabalho no Brasil; e 3) Reforma Trabalhista com análise da Lei nº 13.467/2017.

1 História do Direito do Trabalho

Considerando Filho e Moraes (2014), o trabalho está profundamente atrelado ao indivíduo, uma vez que este se encontra financeiramente subordinado àquele. Diferentemente do que ocorria há alguns séculos, onde o trabalho poderia ser sinônimo de dor, sofrimento e algumas vezes, como na época da escravidão, até mesmo usado para penalização, atualmente a ideia de trabalho se revela mais próxima da realização e concretização de objetivos pessoais.



Ainda partilhando das ideias dos autores acima citados, no início dos tempos o trabalho não era exercido com o intuito de ascensão dos próprios indivíduos que o realizavam, ou ainda por vontade própria, o trabalho não significava algo digno para o homem.

Oportuno se faz neste momento, trazer uma sucinta exposição de fatos e acontecimentos que foram ao longo da história, marcos de grande importância para o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

De acordo com Nascimento (1999), pode-se mencionar em primeiro momento que o trabalho assalariado apenas teve início no século XVIII, o que sem dúvida alguma se tratou de um avanço imensurável no contexto trabalho *versus* indivíduo. Anterior a este fato, o trabalho podia ser considerado como um laço de dependência entre o homem que o exercia, tido como servo e o homem que o determinava, tido como patrão.

A luz das considerações do autor mencionado acima, havia nas relações de trabalho, uma imensa insatisfação por parte do proletariado pelo fato de estarem em realidades tão distintas e injustas de seus então, patrões. A ideia de justiça social foi um dos aspectos que mais impulsionaram as transformações naquele cenário trabalhista. Destaca-se então, o notório papel desempenhado pelo marxismo, um movimento a favor dos trabalhadores e seus direitos.

Conforme Filho e Moraes (2014), com a sociedade industrial, surgiu a necessidade de se obter indivíduos que não mais exercessem o trabalho braçal, mas sim que operassem as máquinas advindas com a Revolução Industrial em meados do século XVIII e XIX. Neste momento, paralelo ao surgimento de novos vínculos entre empregado e empregador, nasce a necessidade de implementar mecanismos que regulassem essas relações empregatícias.

Em conformidade com Godinho (2017), apesar de já contar com o trabalho assalariado, o que diminuiu consideravelmente as diferenças entre patrão e empregado, ainda assim com esta nova fase, surgiram conflitos entre as classes, impulsionando o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Esta especialização na área do Direito, empenhou-se em suprimir todas as formas desumanas de aproveitamento da mão de obra e prestação de serviços.

Sobre alguns fundamentos para o desenvolvimento do Direito do Trabalho, pode se afirmar que:



Em face da exploração desmesurada do trabalho assalariado, os trabalhadores reivindicaram a formação de uma legislação protetora, com o intuito de regular: a segurança e higiene do trabalho; o trabalho do menor; o trabalho da mulher; o limite para a jornada semanal de trabalho; a fixação de uma política mínima para salário etc (CAVALCANTE, NETO, 2019, p. 69).

Ainda partilhando das ideias dos autores acima citados, foram com as associações dos trabalhadores que os direitos começaram a ser discutidos e estabelecidos diante da relação empregado versus empregador. O fato gerador do Direito do Trabalho se baseou na necessidade de obter um equilíbrio entre as partes, equilíbrio este ditado pelo Estado por mecanismos que visam estabelecer limites para ambos os lados. Este ramo do Direito pode ser considerado fruto jurídico e cultural das relações vividas no século XIX.

Segundo Nascimento (1999), com o Direito do Trabalho já em desenvolvimento, a primeira lei com aspectos jurídicos trabalhistas se deu no ano de 1802 na Inglaterra, nomeada por Moral and Health Act – Ato da Moral e da Saúde. Esta lei fazia oposição ao trabalho realizado por menor no período noturno e quando a carga horária excedesse a 12 horas diárias.

Com base no autor mencionado acima, aproximadamente 11 anos após a Lei Moral and Health Act na Inglaterra, neste mesmo compasso, a França impediu o trabalho de menores nas minas, tendo em vista os riscos que estes se expunham.

Conforme Boyle (2006), como marco fundamental a respeito do Direito do Trabalho, é importante mencionar o Manifesto Comunista de Marx e Engels, em 1848. Este movimento propôs grande mudança referente ao pensamento político da época, pois entendiam que os trabalhadores detinham capacidade e direito para manifestação política. Desta forma, os autores impulsionavam e encorajavam os trabalhadores a se posicionarem diante de políticas que os afetavam.

Baseado em Nascimento (1999), a formação da Organização Internacional do Trabalho – OIT – em 1919 se destacou entre os passos para os desdobramentos do Direito do Trabalho, figurando um movimento abrangente no aspecto protetivo em relação ao prestador de serviços, uma vez que esta agência se propõe a regular e disciplinar o cumprimento das normas internacionais até os dias atuais.

Depara-se com análises do autor acima, que ainda neste mesmo período, com a promulgação das primeiras constituições que fizeram menção às normas claramente de cunho trabalhistas. Se trata da Constituição Alemã de Weimar em 1919 e a Constituição Mexicana em 1917.



2 História do Direito do Trabalho no Brasil

Em consonância com Nascimento (1999), o surgimento e consequente desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil se deu com o impulso tanto de influências externas, quanto internas. Alguns fatos fizeram com que o país sentisse necessidade em implantar normas com caráter trabalhista, para que houvesse êxito nas relações que passariam a existir.

De acordo com o autor acima, a Europa foi palco de numerosas transformações no aspecto trabalhista, podendo enfatizar o extenso aumento de legislações que objetivavam a proteção do trabalhador. Outro fato exterior que também influenciou o Brasil na criação de legislações trabalhistas, foi o seu ingresso na Organização Internacional do Trabalho, que continha a proposta de contemplar normas trabalhistas.

Para Nascimento (1999), além das influências externas, o advento do Direito do Trabalho no Brasil contou também com alguns fatores internos. Entre eles, pode-se destacar as inúmeras greves ocorridas entre os anos de 1800 a 1900 compostas por imigrantes; a ascensão do mercado industrial brasileiro que teve um grande avanço em 1919; e ainda com admirável destaque, a política trabalhista do governo de Getúlio Vargas em 1930.

Segundo Filho e Moraes (2014), as Constituições editadas a partir de 1934 passaram a conter em seu texto normas de direito do trabalho, sendo aprovadas pela Emenda Constitucional de 1969 e 1988. Além do surgimento das Constituições, no início de 1900, algumas leis independentes que disciplinaram o trabalho de menores, os sindicatos dos trabalhadores, férias, Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho e a questão do salário mínimo, também se manifestaram.

Partilhando dos argumentos dos autores ora mencionados, com caráter abrangente, pelo fato de ser a pioneira por conter disposições que compreendiam todas as categorias de trabalhadores e como marco consagrado pelo Direito do Trabalho, em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – estruturou as mencionadas leis esparsas em um único regulamento.

Em conformidade com Neto e Cavalcante (2019), em 1998 com a redemocratização ocorrida no Brasil, editou-se a Constituição Federal que permanece



até os dias atuais. A nova Lei modifica e inova aspectos laborais. Neste momento da democracia brasileira, outros ideais de tutela ao trabalhador estaria sendo construído junto a nova constituição.

De acordo com os autores acima mencionados, a nova ideia formada para garantir ao trabalhador sua proteção, baseou-se em uma estrutura que priorizava as negociações com o intuito de redimensionar as condições de trabalho. Motivado pelas transformações as quais estariam sendo recorrentes a época, o Estado propôs diversas leis para amenizar o impacto que estariam sendo provocados por tais transformações, como a globalização, o avanço tecnológico e consequentemente o desemprego.

Nas palavras de Ulisses (2017), após a Constituição Federal de 1988, outras mudanças esparsas foram sendo introduzidas no ordenamento jurídico, porém não tão impactantes e geradoras de tantas discussões quanto a reforma que será analisada posteriormente.

3 Reforma Trabalhista com análise da Lei nº 13.467/2017

Como aponta Filgueiras (2019), a Reforma Trabalhista sancionada em julho de 2017, trouxe uma proposta bastante auspiciosa à sociedade. Entre os argumentos daqueles que defendiam a necessidade de haver uma modernização das leis trabalhistas, estavam incessantemente o aumento de empregos e a formalização dos vínculos empregatícios.

Para tanto, de acordo com Filgueiras (2019), com a objeção de alcançar as propostas impostas pela então reforma trabalhista, uma série de alterações legislativas foram introduzidas no ordenamento. De maneira geral as modificações tinham como fulcro, em quase sua totalidade, cortes de gastos dos empresários relacionados a contratação e manutenção de prestadores de serviços, assim como intervalos, saúde e segurança dos mesmos.

Em contraponto ao ideal trazido pela Lei nº 13.467/2017, pode se observar que:

(...) características estruturais e conjunturais da economia brasileira e do cenário internacional indicam que a redução de direitos e da renda do trabalho, ao menos no Brasil, não contribuíram, não estão contribuindo e



tendem a não contribuir para a ampliação do emprego(...) (FILGUEIRAS, 2019, p. 16)

Ainda neste viés, de acordo com Ulisses (2017), para o Diretor Técnico de Dieese, a Reforma Trabalhista não resultou em práticas favoráveis para todos os que se dependem destas medidas para o próprio desenvolvimento. A aprovação da mencionada reforma, aumenta a fragilização do meio de trabalho e ainda pode gerar um demasiado domínio do empregador sobre o empregado.

Conforme Filgueiras (2019), tendo em mente que um mesmo dispositivo pode ter sofrido mais de uma alteração, a Lei 13.467/17 trouxe mais de cem modificações associadas à relação de emprego.

Em harmonia com os comentários anteriores do autor, cita-se aqui um dos meios encontrados para obter robusta economia por parte do empregador, sendo ele a viável transposição dos encargos processuais ao prestador de serviços. Ratificando esta afirmação, tem-se que houve uma redução de 34% das distribuições de processos nas Varas de Trabalho entre 2018 e 2017. Com a redução de ações ajuizadas, conseqüentemente os valores devidos aos quais deveriam ser acertados, também gerou uma comodidade tamanha aos empresários.

Nas palavras e estudos de Filgueiras (2019), outro fator de alteração que incidiu em destaque sobre a economia empresarial, foi o então nomeado desligamento por acordo mútuo. Esse desligamento gerou uma diminuição de cerca de 20% da multa do saldo do FGTS e ainda 50% do aviso prévio indenizado, comprovando o fato que a economia contratual está intrinsecamente ligada ao corte e flexibilização de direitos dos trabalhadores.

Filgueiras (2019) menciona ainda como os rendimentos advindos com os vínculos de carteira assinada diminuíram após a reforma:

A média da soma de todos os salários de entrada durante o ano anterior à reforma seria (INPC) R\$ 1.505,83 ou (IPCA) R\$ 1.513,83, se corrigida para um ano após a reforma. A média efetiva do salário total de admitidos entre novembro de 2017 e outubro 2018 foi de R\$ 1.502,40. Apesar de próximos, os resultados são relevantes porque no período de crescimento do emprego formal, entre 2003 a 2014, a média dos salários de entrada do ano seguinte sempre superou a inflação (FILGUEIRAS, 2019, p.33).

Com base em dados obtidos por Filgueiras (2019), para os trabalhadores autônomos a realidade não é diferente. Os rendimentos obtidos posteriormente à reforma, tendo como base os resultados do ano de 2016, caíram cerca de 8% até



maio de 2019, justificando mais uma vez que a ideia de economia financeira trazida pela Lei 13.467/2017, não repercutiu favoravelmente para os trabalhadores.

Segundo o autor acima, a promessa de diminuição no índice de desemprego não veio a se concretizar com a entrada da lei em vigor. De acordo com dados levantados pelo autor, o nível de desemprego em outubro de 2017 alcançava 26.564 milhões de pessoas. Em contrapartida, em maio de 2019 este número acelerou para 28.524 milhões de pessoas.

O apontamento destes dados extraídos do mesmo autor, se revelam muito preocupantes, pois a partir deles se compreende a real situação de escassez e pobreza em que se encontra a estrutura empregatícia no Brasil. O termo “estrutura” há pouco mencionado, se refere ao fato de que além do número de empregos ter se depreciado todo, após a reforma outras formas de sustento começaram a surgir, como bicos e outros meios nem tanto formais.

Para Krein e Oliveira (2019), dando sequência a este aspecto de vínculos formais, o qual se tratava de uma das promessas da Reforma Trabalhista, observa-se que a formação de empregos nos conformes da CLT após um ano da Lei nº 13.467/17, só fizeram despencar em relação a todos os anos posteriores a 1998. A admissão realizada com carteira assinada não se torna viável para o contratante já que ela gera maiores custos. Em contrapartida, se trata da contratação mais vantajosa para o contratado, pois ela se torna sinônimo de garantia de alguns direitos como previdência social, seguro desemprego e outras estabilidades.

Para os autores acima, outro ponto relevante dentro do aspecto “promessas não cumpridas” pela Reforma, estão a ampliação do trabalho parcial e a aprovação do trabalho intermitente. De acordo com o Parecer da Reforma (2017), apesar de afirmado pelo Relator que o trabalho intermitente motivaria a contratação e consequentemente acarretaria diversos novos postos de trabalho, este fato não se consolidou. Meses após a reforma, a parcela de intermitentes não alcançou sequer 5% da média anual estimada.

Dados levantados por Krein e Oliveira (2019), apontam que os contratos intermitentes e parciais realizados formalmente, avançaram cerca de 108.583 entre meados de 2017 a 2019. Em contraponto, 951.000 novos cargos de subocupados se formaram entre 2017 e 2019, portanto deduz que esta categoria se relacionam diretamente com os quais seriam formalizados por outras categorias de contrato.



Segundo os autores acima, depreende-se das análises realizadas que a efetuação do contrato por tempo parcial foi irrelevante para o resultado previsto, portanto, não repercutiu na taxa de informalidade e muito menos na redução do índice de desemprego. Além de não contribuir favoravelmente, essa modalidade de contratação pode ter surtido efeito negativo, vez que substituíram as contratações por tempo indeterminado, gerando maior insegurança e instabilidade ao trabalhador.

Neste contexto, para os autores, é importante salientar que contradizendo um dos ideais da Lei nº 13.467/17, os empregos informais aumentaram cerca de 480.000, já os formais ficaram em 100.000 dentro de um ano após a implementação da mencionada lei.

Diante das inúmeras comprovações de que a reforma não repercutiu sobre a diminuição de desempregados, defensores da lei implementada utilizam argumentos pouco convincentes para driblar a população. Utilizam como justificativa o baixo desempenho econômico após a constância da lei, mas ora, a intenção seria justamente resolver o impasse da crise no mercado de trabalho, portanto de acordo com Filgueiras (2019, p.40): “Não faz sentido afirmar que o remédio aplicado foi vítima da doença que ele deveria curar”. Outra justificativa correntemente empregada seria de que não houve tempo suficiente para que a reforma gerasse devidas transformações, porém já se passaram três anos após a vigência da norma, portanto tempo não seria um motivo plausível (FILGUEIRAS, 2019).

Ainda com base no autor acima, contrariando os argumentos utilizados pelos defensores da reforma, tem-se que, dentre as novas aprovações engendradas pela mesma, está a possível formação de contratos anteriormente tidos como ilegais, atualmente serem formalizados. Portanto, se trata de uma face que beneficia a reforma como contratação, porém não fez com que os números surpreendessem e sim, decepcionassem.

Conforme Filgueiras (2019), como se não bastasse o fato do número de empregos sem carteira ter aumentado, pode ter havido determinada troca de empregados. Com a reforma abrindo brechas para vínculos informais, empregadores preferiram diversas vezes substituir empregados já formais, por aqueles que não exigiam tal prerrogativa.

Insta salientar que analisando o autor acima, percebe-se de forma bem clara que o aumento de informalidades e ilegalidades em relação às contratações, está diretamente ligado a implantação da Lei 13.467/17. O que se revela em uma questão



bastante preocupante, visto que modificações no ordenamento jurídico deveriam sempre se dar de maneira a elevar o desenvolvimento populacional em geral, e não selecionar grupos a serem beneficiados, gerando lucros imensuráveis a quem de certa forma já se encontra em um patamar considerável apto a propiciar uma vida digna e confortável.

Ainda de acordo com Filgueiras (2019), partindo do pressuposto que uma imagem positiva da reforma estaria atrelada a formação de novos postos de trabalho e vínculos que priorizassem a qualquer custo a formalidade, não se pode afirmar que a implantação da Lei 13.467/17 incentivou tais práticas. Pelo contrário, a reforma tendeu a estimular o inverso, contando com nomenclaturas como intermitência ou autonomia, e ainda fazendo com que diminuíssem as chances dos fornecedores da força de trabalho alcançarem a justiça em busca do que deveria ser seu direito.

Aqui, se faz muito importante citar uma passagem que traz muito sentido a toda análise apresentada e que desperta certa inquietação, nas palavras de Krein e Oliveira (2019, p.121): “As consequências das recentes mudanças têm sido francamente desfavoráveis aos trabalhadores, mas o jogo continuará a ser jogado”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo deste artigo se traduziu na realização de uma breve análise sobre os resultados obtidos com a vigência da reforma trabalhista de 2017, visto que a ideia da tutela ao empregado que sempre esteve pautada nas diversas reformas e transformações ocorridas na esfera trabalhista, não se fez realidade em todos os momentos. Com a reforma trabalhista de 2017 não foi diferente, pois os ideais e promessas que a circundam ficam em sua maioria apenas na expectativa.

O mantra de que o aumento de empregos está vinculado à flexibilização trabalhista, foi um fundamento para as tantas reformas ministradas ao longo do tempo no país. Após a implantação da CLT em 1943, mais de 550 artigos foram modificados, sempre com as mesmas propostas. Portanto, não há se falar que a reforma trabalhista em comento tenha sido uma política pública eficaz.

Considerando Krein e Oliveira (2019, p.122), os empregadores têm a possibilidade dotada de vantagem própria, porém egoísta, de se servirem das



inovações contratuais com fulcro na informalidade, sem preocupação em ser alvo de fiscalização ou punido.

Após as análises realizadas, observa-se que a forte tendência de flexibilização de norma/direito não gera benefícios para o trabalhador, portanto para o país em geral. A informalidade e o índice de desemprego que assola o mercado de trabalho brasileiro, não se resolveu e não virá a se resolver com a política de implantação de reformas que insistam nos mesmos aspectos.

O termo modernização tem sido muito recorrente para expor suposta necessidade da legislação trabalhista. Suposta, porque pode-se constatar ao longo das pesquisas que tais necessidades, como suprir desempregos e combater a informalidade, não se relacionam nem de longe com a modernização das leis. Pelo contrário inclusive, a ideia deveria ser manter o que há tempos tem gerado resultados estáveis, ou ainda, se realmente existe a necessidade de reformar, que seja mais gradual para que se adéque sem gerar tantos impactos.

Verifica-se que os resultados da mencionada reforma se posicionou mais próximos de uma pequena parcela da sociedade, os empregadores. As transformações as quais qualquer legislação venha a se submeter, devem ser realizadas de forma sutil e com o propósito único de alcançar, claro que de maneira positiva, a todas as classes de forma equilibrada.

Observa-se portanto, que a pesquisa cumpriu os ideais esperados, confirmando a hipótese que a reforma teve mais pontos prejudiciais que benéficos para a população, em especial a classe trabalhadora. Constatou-se que os níveis de informalidade e desemprego só fizeram aumentar após a mencionada reforma trabalhista.

REFERÊNCIAS

BOYLE, David. **O manifesto comunista de Marx e Engels**. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=jXHTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=manifesto+comunista+marx+pdf&ots=CP9xqlQrv_&sig=H_7kKXxfO4P7azCl6UoPv96eUo#v=onepage&q&f=false>.

Acesso em 28 out. 2020.



BRASIL, **Parecer da Reforma de 2017**. Disponível em: <file:///D:/User/Desktop/Parecer.pdf>. Acesso em 01 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei nº 13.467/2017**. Disponível em: <file:///D:/User/Downloads/A_REFORMA_TRABALHISTA_NO_BRASIL_MAUICIO_GODINHO_DELGADO_2017.pdf>. Acesso em 23 de setembro de 2020.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antônio Carlos de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2014.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA; Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: Promessas e realidade**. Disponível em: <file:///D:/User/Desktop/Vitor%20Filgueiras.pdf>. Acesso em 17 set 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 25ª Edição. São Paulo: LTr, 1999.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª Edição. São Paulo: Atlas, 2019.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Reforma trabalhista comentada: com análise da Lei nº 13.467, de julho de 2017**. Leme (SP): JH Mizuno, 2017.

