

A Escola do Trabalhador, a reforma trabalhista e o Seguro-Desemprego: o desafio da empregabilidade

Anne Augusta Affiune Peixoto

Especialista em Gestão de Projetos pela Universidade de São Paulo (USP/ESALQ) - Piracicaba, SP - Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/3177594375518908>

E-mail: affiunepeixoto@gmail.com

Bruno Wurmbauer Junior

Mestre em Direito pela Universidade de Brasília (UnB) - Brasília, DF - Brasil. Advogado da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, exercendo o cargo de Chefe do Setor Jurídico do Hospital Universitário de Brasília (HUB) - Brasília, DF - Brasil. Professor Voluntário da Universidade de Brasília (UnB) - Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/8736856175480086>

E-mail: brunowjr@gmail.com

RESUMO

Este artigo analisa o Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador como instrumento das políticas públicas para empregabilidade, estudando seus resultados iniciais e possíveis impactos na empregabilidade, em confronto com a Lei do Seguro-Desemprego (Lei nº 12.523/2011) e as recentes alterações trazidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Os impactos do projeto podem resultar em incremento da empregabilidade no Brasil, a partir do mapeamento do mercado de trabalho, com a identificação das necessidades atuais de mão de obra qualificada e a oferta de cursos de qualificação que formem profissionais com as competências requeridas pelo mercado. Para tanto, realizou-se revisão de bibliografia e foram apresentados os resultados da observação de indicadores obtidos pelo Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador, no período de 2017 a 2018. Conclui-se o trabalho analisando a importância das ações de capacitação e qualificação profissional, em especial aquelas promovidas pela Escola do Trabalhador, para a redução dos índices de desemprego vividos recentemente no Brasil.

Palavras-chave: Políticas Públicas. Empregabilidade. Capacitação. Qualificação. Trabalho. Emprego.

The Workers' School, labor reform and unemployment insurance: the challenge of employability

ABSTRACT

This article analyzes the "Qualifica Brasil; Escola do Trabalhador" Program as an instrument of public policies for employability, studying its initial results and possible impacts on employability, in contrast to the Unemployment Insurance Law (Law nº 12.523/2011) and the recent changes brought about by labor reform (Law nº 13.467/2017). The impacts of the project may result in an increase in employability in Brazil, based on the mapping of the labor market, identifying the current needs of skilled labor and offering qualification courses that train professionals with the skills required by the market. For that, a review of bibliography was performed; and presented the results of the observation of indicators obtained by the "Qualifica Brasil; Escola do Trabalhador" Program from 2017 to 2018. The study concludes by analyzing the importance of training and professional qualification actions, especially those promoted by the Worker's School, for the reduction of the unemployment rates recently experienced in Brazil.

Keywords: Public policy. Employability. Training. Qualification. Employment.

La Escuela del Trabajador, la reforma laboral y el seguro de desempleo: el desafío de la empleabilidad

RESUMEN

Este artículo analiza el Programa “Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador” como instrumento de las políticas públicas para empleabilidad, estudiando sus resultados iniciales y posibles impactos en la empleabilidad, en confrontación con la Ley del Seguro de Desempleo (Ley nº 12.523/2011) y los recientes cambios traídos por la reforma laboral (Ley nº 13.467/2017). Los impactos del proyecto pueden resultar en un incremento de la empleabilidad en Brasil, a partir del mapeamiento del mercado de trabajo, con la identificación de las necesidades actuales de mano de obra calificada y la oferta de cursos de cualificación que formen profesionales con las competencias requeridas por el mercado. Para ello, se realizó una revisión de bibliografía; y presentados los resultados de la observación de indicadores obtenidos por el Programa “Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador” en el período de 2017 a 2018. Se concluye el trabajo analizando la importancia de las acciones de capacitación y calificación profesional, en especial aquellas promovidas por la Escuela del Trabajador, la reducción de los índices de desempleo vividos recientemente en Brasil.

Palabras-clave: Políticas públicas. Empleabilidad. Entrenamiento. Cualificación. Trabajo.

INTRODUÇÃO

Em meados da década de 90, foram promovidas mudanças na forma do Estado intervir na economia. Nesse sentido, ganharam ênfase modificações no mundo do trabalho, decorrentes dos processos de globalização, bem como das novas relações econômicas e trabalhistas, influenciadas pelas últimas ordens do processo de produção capitalista, mudanças na legislação e pelas privatizações das empresas públicas brasileiras. Com isso, passa a ser recorrente no âmbito das relações trabalhistas o conceito de empregabilidade, estando muito em voga no debate das políticas públicas mais recentes.

A empregabilidade é o conjunto de condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, conforme Machado (1998).

Melhor analisando a origem da palavra empregabilidade, percebe-se que ela deriva do termo emprego. Melo e Leite (2017) definem empregabilidade como a capacidade do indivíduo de se empregar, ou seja, se inserir e permanecer no mercado de trabalho.

Assim, estando naturalmente relacionada com trabalho e emprego, deve-se entender o alcance de tais termos para se compreender o próprio conceito de empregabilidade. Como se verá mais adiante, trabalho e emprego não são palavras sinônimas, mas, ao contrário, revelam relações jurídicas distintas.

Juridicamente, trabalho é o gênero: ele se refere às possíveis formas de contratação do labor humano. Martinez (2012) destaca como fundamental o caráter remuneratório, considerando o trabalho como “qualquer atividade humana que visa ao sustento próprio do trabalhador e, se for o caso, o de sua família”.

Emprego, por sua vez, é a mais especial das modalidades do contrato de trabalho, talvez a mais nobre e especial. Para Delgado (2017), a relação de emprego constitui a modalidade de relação de trabalho mais destacada dos últimos dois séculos, dentro de uma perspectiva econômico-social.

A relevância e importância da relação de emprego residem na proteção jurídica diferenciada que é garantida aos empregados, a quem são legalmente assegurados direitos especiais, ditos trabalhistas - sendo exemplos salário mínimo, jornada laboral regulamentada, isonomia salarial, férias remuneradas, FGTS, repouso semanal remunerado, 13º salário anual, adicionais salariais pagos por trabalho noturno insalubre ou perigoso, horas-extras pagas com acréscimo. Pela sua especialidade, a relação de emprego, para se constituir, deve possuir certos elementos identificadores que a tornam única e diferente das demais relações de trabalho. São características que devem estar presentes concomitantemente, sem o que estar-se-á diante de uma relação jurídica de outra natureza, sendo pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

O requisito da pessoalidade informa que o emprego é um contrato personalíssimo, sendo que o trabalhador, somente pessoa física, não pode delegar na execução das tarefas para as quais foi empregado para outra pessoa - seja natural, seja jurídica. Já o requisito da não eventualidade, ou habitualidade, propugna que os trabalhos prestados não podem ser ocasionais, mas devem ser executados de modo constante e permanente. A subordinação, por sua vez, dentro da sua concepção jurídica¹, ocorre pela transferência ao empregador do poder de direção das atividades do empregado. O empregador passa a assumir todos os riscos da atividade econômica, sendo dotado de poder de organização do trabalho do empregado, dentro do qual estabelece como o trabalho deve ser feito; poder de controle, a partir do qual fiscaliza o cumprimento das ordens dadas e, por fim, poder disciplinar, quando lhe é facultado impor ao trabalhador as sanções previstas no ordenamento jurídico quando ele não cumpre suas determinações (ROMAR, 2018).

¹ Conforme Martins (2000), existem outras teorias que procuram explicar o requisito da subordinação nas relações trabalhistas sob os pontos de vista da dependência econômica, técnica, hierárquica ou social do empregado ao empregador. No entanto, estes enfoques são superados pela teoria jurídica acima apresentada.

Por fim, a onerosidade estabelece que o vínculo empregatício não é gratuito nem voluntário, mas sim parte de uma obrigação legal na qual o empregado presta seus serviços para fazer jus ao recebimento da pactuada contraprestação. Além destes elementos identificadores, há ainda a caracterização do contrato de emprego pelo requisito da alteridade, isto é, pelo fato de que é sempre o empregador que assume os riscos da atividade econômica.

No Brasil, a relação de emprego é disciplinada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Decreto-lei nº 5.452/1943). Outrossim, margeando o aspecto legal da relação de emprego, a qualificação profissional passa a ser requisito do mercado formal de trabalho, cujo objetivo é melhorar o desempenho e resultados produtivos. Como observado pelo Ipea (2009), a educação e a formação profissional tornam-se cada vez mais preocupação de empregadores e trabalhadores, passando a constar, como demandas específicas, dos acordos coletivos de trabalho, demonstrando a necessidade de melhoria da formação para o trabalho, assim como de metodologias adequadas a esse propósito. Reforça-se o entendimento de Alves e Vieira (2009), para quem existe o desafio de qualificar em massa os trabalhadores mediante a utilização de metodologia que rompa com a concepção tradicional de capacitação profissional, passando a incorporar a formação escolar, permitindo a continuação do processo educativo do trabalhador. Os autores também destacam que a modernização produtiva se relaciona com a modernização das relações de trabalho e que, desta maneira, a educação e a qualificação profissional precisam ser temas predominantes e permanentes na discussão perante a sociedade brasileira.

Assim, apresenta-se breve exposição acerca da recente reforma trabalhista, do Seguro-Desemprego e do Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador, efetivos instrumentos das políticas públicas para empregabilidade, buscando contextualizar e facilitar a compreensão acerca da adoção de metodologia e ferramenta integradas, que promovem a capacitação e a qualificação profissional.

Para tanto, toma-se como base: i) a previsão legal, em especial a Lei nº 13.467/2017, a Lei nº 12.523/2011 e a Resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) nº 783/2017, bem como os demais normativos e reguladores do Seguro-Desemprego e da qualificação profissional; e, ii) análise dos indicadores da Escola do Trabalhador, obtidos pelo Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador, no período de 2017 a 2018, cujos registros encontram-se disponíveis para consulta no endereço www.escola.do.trabalho.gov.br (Painel de Indicadores) e nas observações e análises de material disponibilizado pela Coordenação Geral do Projeto Escola do Trabalhador, da Universidade de Brasília (UnB).

MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo baseou-se nas estratégias de pesquisa quantitativa e qualitativa, de caráter descritivo, a partir da adoção de técnicas de pesquisas bibliográficas e de análise de dados e informações. Portanto, para o seu desenvolvimento, realizaram-se os seguintes procedimentos metodológicos:

Pesquisa documental e bibliográfica, realizada com base na legislação vigente pertinente às políticas públicas de empregabilidade no Brasil, identificando, coletando e classificando as informações relevantes para o estudo proposto. Ainda, houve o levantamento e leitura crítica do Termo de Execução Descentralizada (TED) nº 001/2017 MTb, plano de trabalho e relatórios de execução do projeto Pesquisa de Desenvolvimento Metodológico e Capacitação para Governança e Gestão Pública da Empregabilidade no Brasil – Programa Empregabilidade: Qualifica Brasil. Contou-se, igualmente, com as informações e entendimentos apresentados nas publicações técnico-científicas de institutos de pesquisa, como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), e disponíveis na internet.

Levantamento de dados e informações, a partir da observação dos resultados e indicadores do Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador, no período de 21/11/2017 a 31/12/2018.

Para Fonseca (2002), a pesquisa quantitativa utiliza-se da linguagem matemática para descrever causas, relações e efeitos de determinado fenômeno.

A pesquisa qualitativa, conforme Gil (1994), caracteriza-se pela qualificação dos dados apurados durante a análise do material. Representa a tradução das opiniões e números em informações as quais poderão ser classificadas e analisadas.

Fonseca (2002) entende ainda que a conjunção desses dois métodos de pesquisa, qualitativa e quantitativa, favorece o recolhimento de maior número de informações.

Quanto à pesquisa documental e bibliográfica, Fachin (2001) diz tratar-se do conjunto de conhecimento humano reunido em obras, tendo como base fundamental conduzir o leitor a determinado assunto, e à produção, coleção, armazenamento, utilização, reprodução e comunicação das informações coletadas para o desempenho do estudo ou pesquisa.

Complementa-se a pesquisa documental e o levantamento de dados e informações com a análise de relatórios, gráficos e tabelas do painel de indicadores, disponíveis para consulta na plataforma Escola do Trabalhador, obtendo-se, assim, as informações quantitativas e qualitativas necessárias ao estudo.

Cumprido destacar que a metodologia geral envolvida refere-se à realização de pesquisas e avaliações de dados e informações reais pesquisados e disponibilizados em meio eletrônico e físico, sendo considerados os documentos formais e relatórios técnicos e de execução do Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador, publicações de pesquisa realizadas por órgãos da administração pública federal e instituições de ensino superior e de pesquisa, além da legislação atual e indicadores de desempenho da Escola do Trabalhador.

EMPREGABILIDADE E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A ideia de qualificação profissional também está ligada à noção de empregabilidade, já que esta pode ser compreendida, na lição de Pero e Caruso (1998), tanto como a capacidade dos trabalhadores se atualizarem para manter sua ocupação quanto as qualificações que lhes são requeridas para que, tendo sido demitidos, possam ocupar e desenvolver um novo trabalho.

Helal e Rocha (2011) identificam que o significado empresarial da empregabilidade seria a capacidade de adaptação da mão de obra do indivíduo às novas exigências do mercado de trabalho, ao passo que seu significado crítico seria um mero discurso que transfere para o próprio trabalhador a responsabilidade pelo emprego, originalmente de responsabilidade da sociedade e do Estado.

O conceito da qualificação profissional é difundido no Brasil, passando a contemplar, além das competências técnicas, os conhecimentos, atitudes, habilidades e valores que deveriam ser desenvolvidos por um profissional. Assim, os profissionais passaram a atuar como protagonistas no processo produtivo, contribuindo para melhoria da relação custo-qualidade dos produtos ou serviços e, conseqüentemente, na permanência e expressão da empresa no mercado. Porém, o contrário é igualmente relevante, ou seja, baixos níveis de escolaridade e a dificuldade de acessar cursos de qualificação profissional passam a dificultar cada vez mais o acesso do profissional a postos de trabalho de maior destaque na economia. Para Pochmann (2007), ganha força, cada vez mais, a autonomia relativa do profissional e equipes, voltados à resolução de problemas e à melhora da qualidade dos sistemas e processos produtivos e de logística, significando que os ganhos de produtividade serão maiores se houver maior envolvimento da mão de obra qualificada no processo produtivo.

Com o objetivo de atender à premente demanda do mercado por profissionais mais qualificados e de minimizar os índices de desemprego vividos no Brasil, a partir da referida década, políticas públicas para a educação profissional foram implementadas.

Segundo os entendimentos de Leite e Posthuma (1996), essas políticas podem contribuir para determinar um posicionamento mais favorável de um país diante da economia globalizada, tendo em vista que tal escalada depende, em grande parte, da capacidade de basear a competitividade de sua produção na valorização e na qualificação da força de trabalho e não no uso intensivo de mão de obra barata e pouco qualificada (LEITE; POSTHUMA, 1996).

Assim, a partir de 1996, o governo federal passou a adotar novos mecanismos para promoção e estímulo à qualificação e capacitação profissional, como a exemplo, o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, de 1998, substituído pelo Plano Nacional de Qualificação – PNQ e, mais recentemente, pelo Programa Brasileiro de Qualificação Social e Profissional - Qualifica Brasil, todos liderados pelo Ministério do Trabalho² e financiados com os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)³. Esses programas visavam à democratização da qualificação profissional, cujos objetivos centravam-se no aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e emprego, com a conseqüente diminuição dos índices de desemprego, o aumento da produtividade, competitividade e renda, contribuindo, assim, para o desenvolvimento econômico e social.

REFORMA TRABALHISTA

Dado que empregabilidade está relacionada com trabalho e emprego, como visto anteriormente, interessante perquirir quais são os pontos de contato com a recente reforma trabalhista.

² A medida provisória nº 870/2019, de 1º de janeiro de 2019, alterou a organização dos órgãos da Presidência da República e dos ministérios, extinguindo o Ministério do Trabalho, com a incorporação de parte de suas competências ao Ministério da Economia.

³ Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério da Economia, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico.

Sabe-se que, recentemente, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, a CLT sofreu ampla e significativa alteração. Ao todo foram 106 modificações, consubstanciadas na inclusão de 43 novos artigos, alteração de 54 dispositivos e revogação de outros 9.

A modificação da CLT veio no esteio de gravíssima crise econômica e política no país, tendo as autoridades constituídas intuído que a reforma seria uma maneira de gerar empregos pela modernização da legislação, que estava defasada por causa da evolução tecnológica. O objetivo seria eliminar a insegurança jurídica provocada pela aplicação da lei trabalhista, alterando-se o texto legal sem eliminar ou reduzir direitos e com respeito absoluto à Constituição, permitindo que as leis trabalhistas pudessem ser negociadas entre patrões e empregados. Naturalmente, os detratores da reforma argumentavam que os objetivos apontados não poderiam ser alcançados pelo novo texto legal, sendo que o objetivo real seria fragilizar a classe trabalhadora, retirar direitos trabalhistas e impedir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho (SEVERO E SEVERO, 2017).

De qualquer modo, a lei da reforma trabalhista, como ficou conhecida, partiu do projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 6.787/2016, cuja relatoria coube ao deputado federal Rogério Marinho. Inicialmente, a proposta do governo modificava apenas sete artigos. Todavia, recebeu mais de 850 emendas, tendo sido por fim aprovada no plenário da câmara em 26/04/2017, após tramitação de apenas dois meses. Dali, o projeto seguiu para o Senado Federal, onde foi definitivamente aprovado em 11/07/2017, sem alterações. O presidente Michel Temer sancionou a Lei nº 13.467/2017 sem qualquer veto, em 13/07/2017, com *vacatio legis* de 120 dias. Com isso, em 10/11/2017 a reforma trabalhista passou a valer.

Para apressar a sanção presidencial e a entrada em vigor da reforma, foi feito acordo político entre as lideranças do Senado Federal e o Poder Executivo para que o projeto oriundo da Câmara dos Deputados fosse aprovado sem alterações, com a edição de medida provisória que alterasse pontos mais controversos (SALES et al., 2018).

Assim, mas discussões legislativas que se seguissem, tais questões poderiam ser rediscutidas mais amplamente. Por isso, logo em seguida à aprovação, foi editada pelo governo federal a Medida Provisória nº 808/2017, a qual veio a promover diversas alterações na Lei nº 13.467/2017, as quais passaram a valer a partir de 14/11/2017. Entretanto, a referida medida provisória não foi aprovada pelo Congresso Nacional, como exige o texto constitucional, perdendo a validade em 23/04/2018. Com isso, voltou a vigor a redação original da lei da reforma trabalhista.

Como explica Caxilé (2018), do ponto de vista material, os principais pontos da reforma trabalhista são a introdução do princípio da intervenção mínima; a nova caracterização de grupo econômico; a restrição da incidência da jurisprudência trabalhista sobre os acordos e convenções coletivas; a restrição à responsabilidade do sócio retirante da sociedade empregadora; a alteração das regras de prescrição para prestações sucessivas; a alteração na configuração da jornada de trabalho por tempo parcial; a legalização da jornada de trabalho de 12 x 36 horas; a possibilidade de acordo individual, acordo coletivo e convenção coletiva para o estabelecimento de horas extraordinárias; a regulamentação do teletrabalho; a tarifação do dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho; a introdução do trabalho intermitente; a restrição da responsabilidade trabalhista na sucessão empresarial; a não integração das verbas indenizatórias à remuneração do empregado; modificação nos requisitos necessários para a equiparação salarial; impossibilidade de incorporação de gratificações quando houver a reversão ao cargo original; dispensa imotivada individual, plúrima ou coletiva e plano de demissão voluntário sem necessidade de aprovação prévia das autoridades administrativas ou judiciais; possibilidade de acordo para demissão de empregado, com levantamento parcial da multa do FGTS; criação do termo de quitação anual com eficácia liberatória; possibilidade de criação de representação dos empregados na empresa; contribuição sindical facultativa; além da prevalência do acordado sobre o legislado.

Também houve alteração nas férias que podem ser divididas em três parcelas; inclusive para maiores de 50 anos; a criação da categoria de empregados hiperssuficientes.

No plano processual, que está afeto à maneira pela qual tramitam as demandas judiciais propriamente ditas na Justiça do Trabalho, houve várias alterações significativas. Sem a pretensão de relacionar todas as alterações, pode-se destacar a fixação da competência da justiça trabalhista para homologação de acordo extrajudicial; a contagem de prazos em dias úteis; maior rigor na verificação dos limites de gratuidade de justiça; mudança nas regras do custeio de honorários periciais; punição mais rigorosa para litigância de má-fé; instauração do sistema de sucumbência recíproca; procedimento prévio para a exceção de incompetência; exigência de liquidação dos pedidos da reclamação trabalhista; arquivamento e pagamento de custas obrigatório para o reclamante que não comparece à audiência; mitigação dos efeitos da revelia no caso de ausência da parte reclamada; extinção da execução de ofício; definição do requisito da transcendência recursal trabalhista; isenção do recolhimento do depósito recursal para a parte beneficiária da justiça gratuita; o preposto não precisa mais ser empregado da parte reclamada; introdução da prescrição intercorrente; incorporação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica; distribuição dinâmica dos ônus da prova; limitação à edição de súmulas pelo TST (Pinto, 2017).

Segundo o ministro Brito Pereira, do TST, após um ano das alterações introduzidas na CLT pela reforma trabalhista, o principal impacto foi a redução do número de reclamações trabalhistas, que caiu de 2.013.241 para 1.287.208 reclamações trabalhistas, como noticiou o Tribunal Superior do Trabalho em seu portal⁴.

⁴ Veja-se a notícia “Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos”, Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false>. Acesso em 15/01/2019.

Em contrapartida, a geração de empregos ficou aquém do esperado, já que havia expectativa do governo de que reforma contribuísse para o surgimento de vagas de emprego e a redução da informalidade. Na avaliação do Ministério do Trabalho⁵, algumas das novidades trazidas pela reforma, como o trabalho intermitente, não geraram o volume de contratações imaginado, ficando em torno de 30 mil contratações, o que em comparação com o volume do mercado de trabalho é um número pequeno⁶. Também na imprensa foi amplamente noticiada a ampliação do trabalho autônomo, intermitente, temporário e terceirizado, com redução mínima no total de desempregados, que são cerca de 12 milhões de desocupados, colocando em xeque o principal argumento de que era necessário modernizar a CLT para manter e gerar empregos no país⁷.

SEGURO-DESEMPREGO

De outro ângulo, também é oportuno tentar enxergar como o conceito de empregabilidade se encaixa na sistemática do Seguro-Desemprego. No Brasil, o programa tem assento constitucional, já que a Magna Carta prevê o benefício no capítulo dos direitos sociais e trabalhistas, assim como é fixado no escopo constitucional da previdência social, além de ter seu financiamento garantido por recursos do Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep).

A Lei nº 7.998/90 foi editada para operacionalizar o comando constitucional, criando o Programa do Seguro-Desemprego e também instituindo o Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), com o objetivo de concretizar direito do trabalhador urbano e rural que forem vitimados pelo desemprego involuntário (ROMAR, 2018).

⁵ Sobre a extinção do Ministério do Trabalho e transferência de suas competências para o Ministério da Economia, vide a nota 2.

⁶ Neste sentido, leia-se a notícia “Reforma trabalhista completa um ano neste domingo”, publicada pela Agência Brasil. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-11/reforma-trabalhista-completa-um-ano-veja-efeitos>>. Acesso em 16/01/2019.

⁷ Veja-se a notícia “Um ano depois, reforma trabalhista não gera empregos esperados”, publicada pela revista *Vêja*. Disponível em <<https://veja.abril.com.br/economia/um-ano-depois-reforma-trabalhista-nao-gera-empregos-esperados/>>. Acesso em 16/01/2019.

Alinhado a essas premissas, o art. 2º da lei estabelece que a finalidade do Programa de Seguro-Desemprego é prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, ao mesmo tempo em que procura auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego.

Conforme o art. 4º, o benefício é recebido num período que vai de três a cinco parcelas, dependendo do tempo de serviço formal nos 36 meses que antecederem a data da dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego. Conforme o §2º, não se computam prazos de vínculos empregatícios anteriores já utilizados em solicitações anteriores.

O art. 3º determina que, para ter direito ao Seguro-Desemprego, o trabalhador não pode estar em gozo de benefício previdenciário de prestação continuada, salvo auxílio-acidente ou auxílio suplementar da Lei nº 6.367/76. Também não pode estar usufruindo abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890/73. Por fim, não pode estar em gozo do auxílio-desemprego ou possuir renda própria de qualquer natureza que seja suficiente para a seu sustento e de sua família.

Além disso, deve-se comprovar o recebimento de, pelo menos, 12 salários nos últimos 18 meses antes da demissão sem justa causa. Na segunda vez que se solicita o benefício, o trabalhador dispensado imotivadamente deve comprovar o recebimento de nove salários nos últimos 12 meses antes da demissão e, nas demais solicitações posteriores, basta comprovar o recebimento de pelo menos seis salários antes do desligamento.

Por fim, para fazer jus ao recebimento do Seguro-Desemprego, exige-se a participação em curso do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), regulamentado pela Lei nº 12.513/2011, ou em vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica. Percebe-se aqui a concretização do objetivo legal de promover ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional, o que demonstra como a política pública estimula a capacitação profissional.

O art. 8º da Lei do Seguro-Desemprego estabelece que o pagamento do benefício será suspenso se o trabalhador for admitido em novo emprego, se começar a receber benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente, o auxílio suplementar e o abono de permanência em serviço; com o início de percepção de auxílio-desemprego ou se ele recusar injustificadamente em participar de ações de recolocação de emprego, conforme regulamentação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

Nos casos em que houver recusa por parte do trabalhador desempregado em assumir outro emprego compatível com sua qualificação e remuneração anterior, se ele prestar informações falsas ou se for comprovado algum tipo de fraude para receber o Seguro-Desemprego, este será cancelado, o mesmo acontecendo quando ele vier a falecer.

Em suma, trata-se de um bom exemplo de política pública de incremento da empregabilidade, pois combina políticas passivas, como o pagamento do benefício por determinado tempo, e ativas, que promovem a capacitação profissional.

De fato, na medida do possível, busca proteger o trabalhador quando desempregado, apoiá-lo para obter um novo trabalho e encorajar a capacitação, quando for o caso (BALESTRO *et al.*, 2011).

PROGRAMA QUALIFICA BRASIL: ESCOLA DO TRABALHADOR

A empregabilidade pode, também, ser examinada no âmbito do programa de qualificação profissional Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador e seus resultados.

A resolução do Codefat nº 783/2017 reestruturou o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), que passou a chamar-se Programa Brasileiro de Qualificação Social e Profissional - Qualifica Brasil, voltado à promoção de ações de qualificação social e profissional e de certificação profissional no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, como parte integrada do Sistema Nacional de Emprego (Sine).

Ainda em 2017, visando à operacionalização do Programa Qualifica Brasil, o então MTb estabeleceu parceria com a Universidade de Brasília (UnB), via Termo de Execução Descentralizada (TED), para execução do Projeto de Pesquisa de Desenvolvimento Metodológico e Capacitação para Governança e Gestão Pública de Empregabilidade Brasil - Programa de Empregabilidade: Qualifica Brasil, no qual a vigência de 30 meses compreende o período de agosto/2017 a fevereiro/2020.

Esse projeto possui por objetivo a ação modular que engloba o estudo do estado da arte do mercado de trabalho no Brasil, visando prospectar as cadeias produtivas de futuro que demandam qualificação, em que operacionalização da pesquisa contempla três metodologias, conforme proposto em seu plano de trabalho, a saber: metodologia de abordagem Ideal⁸, Estratégias de Pesquisa e Inovação para Especialização Inteligente⁹ e Teoria de Sistemas¹⁰. Trata-se de um projeto de alta complexidade, com o objetivo final de dotar o governo federal de uma ferramenta de gestão integrada e inovadora, que permita avaliar em tempo real e de forma dinâmica quais são as necessidades de capacitação do seu público-alvo, ou seja, os trabalhadores brasileiros. O desenvolvimento do Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador, no âmbito do referido TED, constitui ação de extensão e pesquisa, possuindo os objetivos específicos relacionados, conforme definido no Plano de Trabalho do Projeto¹¹:

⁸ A metodologia ideal é uma abordagem sistemática de gerência que ajuda as organizações a melhorar seus processos. A melhoria é obtida por meio da introdução de novas políticas, tecnologias, métodos e ferramentas para a construção de um ambiente de desenvolvimento mais eficiente.

⁹ A pesquisa com ênfase na metodologia da Especialização Inteligente foca em identificar as características e os ativos singulares de cada país e região, destacando as vantagens competitivas de cada região e atraindo partes interessadas e recursos regionais para uma visão orientada para a excelência do seu futuro. A estratégia é sustentada por ações concretas em nível nacional e regional para o emprego, inovação, educação e inclusão social.

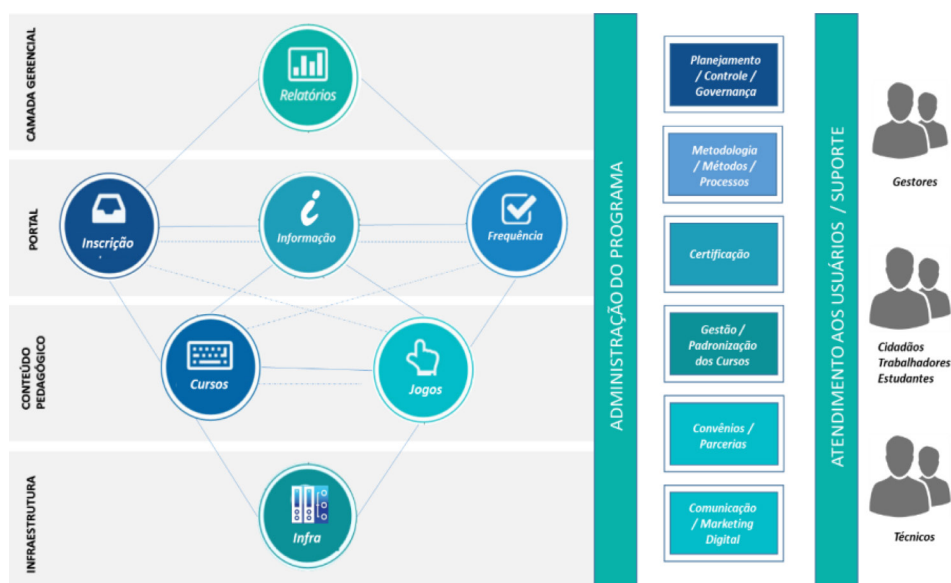
¹⁰ Teoria de Sistemas trata do processo investigativo dos pontos em comum entre diferentes campos de conhecimento com vistas a descobrir as dinâmicas, problemas e princípios (propósito, métodos, ferramentas, etc), a fim de produzir resultados.

¹¹ Plano de Trabalho anexo ao Termo de Execução Descentralizada nº 001/2017.

- fazer o levantamento e analisar as bases de dados – Relatório Anual de Informações Sociais (Rais), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), Sistema de Intermediação de Mão de Obra (IMO), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do universo do trabalho disponíveis no ministério e/ou instituições correlatas;
- construir arcabouço tecnológico para captar as informações dos interessados no projeto (trabalhadores e desempregados de todo o país);
- mapear as informações de cadastro dos interessados (sexo, idade, escolaridade, região de nascimento, região do país de habitação);
- disponibilizar cursos testes para analisar sua eficiência, eficácia e efetividade na empregabilidade;
- propor modelo teste para avaliar a implementação da metodologia de especialização inteligente;
- desenvolver a concepção da estrutura pedagógica e metodológica do Programa de Empregabilidade: Qualifica Brasil, com vistas a atingir as metas do PNQ;
- desenvolver metodologia de capacitação diferenciada e diversificada para atender o universo de trabalhadores brasileiros;
- usar e avaliar metodologia de Big Data para o cruzamento de dados e a mineração das informações.

Assim, foi proposto um modelo conceitual da ferramenta de gestão que inclui a disponibilização de uma plataforma para capacitação em ensino a distância (EAD), a administração do programa, assim como o atendimento aos usuários. A intenção é proporcionar as condições essenciais para que o público alvo do programa possa ter acesso aos cursos estabelecidos a partir das pesquisas e estudos de prospecção do mercado de trabalho. Os componentes que integraram a plataforma do Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador estão apresentados na figura 1, a seguir:

Figura 1 – Modelo conceitual da plataforma



Fonte: TED nº 001/2017 MTb: Plano de Trabalho. UnB, 2017

A Escola do Trabalhador, fruto do TED nº 001/2017, foi disponibilizada no endereço www.escola.trabalho.gov.br em 21 de novembro de 2017, constituindo-se na plataforma de qualificação a distância do Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador.

Tal ação vem sendo desenvolvida visando à promoção da qualificação de milhares de trabalhadores brasileiros com vistas ao combate ao desemprego. Para tanto, a ação adotada pela Escola do Trabalhador inclui a disponibilização de 50 cursos de qualificação profissional EAD, a partir da definição de 12 eixos temáticos¹², cada curso sendo associado a uma ou mais classe da Classificação Brasileira de Ocupações, com infraestrutura para até seis milhões de acessos.

Complementando, afirma-se que existem facilidades que diferenciam a Escola do Trabalhador, como: site responsivo (plataforma e cursos); não requerimento de comprovação de escolaridade; os cursos são perenes (ficam disponíveis para o interessado iniciá-los e concluí-los em seu tempo), têm linguagem de fácil assimilação e conhecida de seu público-alvo e possuem acessibilidade. A única exigência é que os cursistas tenham noções de informática e acesso à Internet.

A Escola do Trabalhador é, portanto, uma plataforma digital que busca atender às necessidades dos trabalhadores quanto à capacitação e formação continuada em temas de interesse do mercado de trabalho, e é disponibilizada sem ônus no Portal Escola do Trabalhador, resultando em economia de recursos públicos - considerando as ações e as aplicações previstas pelo FAT, constituindo um recurso benéfico para a administração pública e para a sociedade.

¹² São eixos temáticos da Escola do Trabalhador: Informação e comunicação; Ambiente e saúde; Turismo, hospitalidade e Lazer; Recursos naturais; Desenvolvimento educacional e social; Produção alimentícia; Controle e processos industriais; Infraestrutura; Gestão e negócios; Produção Industrial; Produção cultural e design; Segurança. Fonte: Escola do Trabalhador, UnB, 2019.

Os resultados iniciais da Escola do Trabalhador demonstram a efetividade e economicidade da política implementada, considerando os serviços públicos ofertados e suas características de baixo custo para a administração pública, o alcance do maior número de beneficiários, o atendimento às necessidades da população (trabalhadores e empregadores), a perenidade e a capilaridade dos cursos ofertados.

Para Silva (2007), a efetividade e a economicidade na administração pública podem ser caracterizadas pelo alcance dos resultados pretendidos com impactos positivos e a realização das ações como menor gasto possível, priorizando a redução de custos, com qualidade.

Além da plataforma, com o objetivo de contribuir para a promoção de políticas públicas para qualificação profissional e empregabilidade, a Escola do Trabalhador disponibiliza a análise sistemática dos dados sobre o mercado de trabalho, consistindo em painéis demonstrativos do perfil do aluno e do trabalhador, caracterização da mão de obra e mapa de demandas¹³. As informações são obtidas a partir do resultado do cruzamento dos dados dos usuários da plataforma e das bases de dados secundários do Ministério da Economia.

A Escola do Trabalhador apresenta os seguintes resultados¹⁴:

- 26 cursos disponibilizados¹⁵;

¹³ Descrição e detalhamento em <<http://indicadores.trabalho.gov.br/mtb/>>.

¹⁴ Os dados foram disponibilizados em <http://indicadores.trabalho.gov.br/pentaho/api/repos/%3Apublic%3AMTE%3AEscolaTrabalhador%3Aperfil_alunos2.wcdf/generatedContent?user_id=unb&password=123>

¹⁵ Os 26 cursos são os seguintes: Segurança da Informação; Conhecendo o perfil do Agente Comunitário de Saúde e seu processo de trabalho; Cuidando de pessoas idosas; Agenciamento de viagens; Espanhol Aplicado ao mundo do Trabalho; Inglês aplicado ao mundo do trabalho; Análise de investimentos; Criando um negócio de sucesso; Empreendedorismo na pesca; Planejamento de negócios na pesca; Português Básico para o mundo do trabalho; Português para hispanofalantes; Higiene na indústria de alimentos; Edição e tratamento de imagens; Gestão da qualidade; Introdução ao Excel; Excel Intermediário; Excel Avançado; Demonstrações contábeis e sua análise; Elaboração de folha de pagamento de empresas; Identidade Visual e Gestão de Clientes; Comunicação escrita para o trabalho; Fundamentos e processos de gestão de Recursos Humanos; Função de Agente de Microcrédito; Análise de Risco na Construção Civil; Processos industriais.

- 427.736 usuários cadastrados;
- 686.438 matrículas efetivadas; e,
- 115.368 cursistas qualificados;
- 54,4% dos alunos são do gênero feminino;
- acima de 70% possuem faixa etária entre 25 e 34 anos;
- Os cursos mais procurados: cursos de amplo alcance - Língua Portuguesa e Línguas Estrangeiras, Excel e cursos de Empreendedorismo; e de aplicação específica - cursos de Tecnologia da Informação e de Contabilidade.

Quanto ao perfil dos cursistas, dados da Escola do Trabalhador¹⁶ apontam, para o período de nov. 2017 a dez. 2018, que 54% dos cursistas matriculados estão empregados. Os demais 46% estão fora do mercado formal de trabalho (não possuem vínculos empregatícios identificados nas bases de dados Rais e Caged¹⁷) e 1,0% é beneficiário do Seguro-Desemprego¹⁸.

Segundo dados da Escola, o meio de acesso mais utilizado pelos usuários da plataforma são os smartphones.

As informações relacionadas somadas ao número total de acessos à plataforma, superior a quatro milhões de acessos¹⁹ no período, demonstram a evolução das pesquisas, assim como a aceitabilidade por parte dos cursistas à metodologia e cursos ofertados pela escola.

¹⁶ Fonte: Escola do Trabalhador, UnB, 2019.

¹⁷ Portal do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. Disponível em <<http://obtrabalho.mte.gov.br/>>. Acesso em 04/02/2019.

¹⁸ Fonte: Escola do Trabalhador, UnB, 2019.

¹⁹ Considerando o total de IP (Internet Protocol).

CONCLUSÃO

O conceito de empregabilidade tem estreita relação com emprego e trabalho. Não obstante, não se percebeu um incremento significativo do emprego e do trabalho com a recente reforma trabalhista, uma vez que, da publicação da reforma até a presente data, o decurso de tempo não possibilitou massa de dados suficiente para análise de impacto da lei e seus efeitos na empregabilidade.

Entretanto, políticas como o Programa de Seguro-Desemprego demonstram que a empregabilidade pode ser incrementada do ponto de vista da capacitação profissional, conforme contribuição dada pelo artigo 3º, da Lei nº 12.513/2011, *in verbis*:

§ 1 A União poderá condicionar o recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego à comprovação da matrícula e da frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional,

Não obstante, ainda não se observa a efetividade do referido condicionante legal, que se materializará na obrigatoriedade do beneficiário do Seguro-Desemprego se qualificar, nos termos da lei, podendo ser, ou não, no âmbito da Escola do Trabalhador.

Outrossim, a perspectiva de promoção da qualificação profissional, nos termos da Lei do Seguro-Desemprego, se concretiza pelo exame do Programa Qualifica Brasil: Escola do Trabalhador, que mesmo estando em fase de projeto, apresenta números e resultados significativos, os quais certamente poderão elevar de maneira mais sólida e efetiva os níveis de qualificação profissional, promovendo maior atendimento às necessidades do mercado de trabalho e dos trabalhadores por cursos em temas de interesse, com vistas à empregabilidade.

Por fim, com a publicação da Portaria nº 884 de 24 de outubro de 2018, a Escola do Trabalhador ganha destaque, sendo criada no âmbito do Ministério da Economia e vinculada à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE).

Ainda, atribui à Escola do Trabalhador o planejamento, coordenação, execução e apoio às ações de qualificação, requalificação e aperfeiçoamento do trabalhador. Dessa forma, evidencia-se a importância da promoção da capacitação profissional, no âmbito das políticas públicas para empregabilidade, com atuação proativa e participativa do governo e atores do processo de educação e qualificação profissional, a partir da união de esforços voltados ao equacionamento dos problemas de emprego, qualificação e aumento de renda dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. L. G.; VIEIRA, C. A. S. V. *Qualificação profissional: uma proposta de política pública*. Rio de Janeiro: IPEA, 2009. Disponível em: www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/download/143/145.
- ASSOCIAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA EXCELÊNCIA DO SOFTWARE BRASILEIRO – SOFTEX. *Melhoria do Processo de Software Brasileiro (MPS.BR)* – Guia Geral: 2009. [S.l.:s.n.], 2009. Disponível em: www.softex.br.
- BALESTRO, M. V.; MARINHO, D. N. C.; WALTER, M. I. M. T. Seguro-desemprego no Brasil: a possibilidade de combinar proteção social e melhor funcionamento do mercado de trabalho. *Revista Soc. estado*, v.26, n.2, Brasília, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922011000200010>. Acesso em 13 jan. 2019.
- BRASIL. Constituição Federal de 05 de outubro de 1988.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.
- BRASIL. Medida Provisória nº 808/2017, de 14 de novembro de 2017.
- BRASIL. Medida Provisória nº 870/2019, de 1º de janeiro de 2019.
- BRASIL. Portaria MTb nº 884, de 24 de outubro de 2018.
- BRASIL. Resolução Codefat nº 194, de 23 de setembro de 1998.
- BRASIL. Resolução Codefat nº 783, de 26 de abril de 2017.
- BRASIL. Resolução Codefat nº 820 DE 03 dezembro de 2018.
- BRASÍLIA 2060: Especializações Inteligente. [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: http://brasil2060.ibict.br/?page_id=641.
- CAMPOS, K. C. L. *et al.* Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Rev. Psicol. Organ. Trab. [online]*, v.8, n.2, p. 159-183, 2008.

- CASTELO, J. P. *Panorama geral da reforma trabalhista - aspectos de direito processual/material*. [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122552/2017_castelo_jorge_panorama_geral.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 11 jan. 2019.
- CAXILÉ, T. D. Principais pontos da reforma trabalhista no direito material. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, v. 23, n. 5657, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67786>. Acesso em: 20 jan. 2019.
- COMISSÃO EUROPEIA. *Estratégias de Inovação Regionais/ Nacionais para Especialização Inteligente (RIS3)*. [S.l.: s.n.], 2014. Disponível em: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_specialisation_pt.pdf. Acesso em 07 jan. 2019.
- DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 16ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.
- FACHIN, O. *Fundamentos de Metodologia*. 3. ed. [S.l.], Saraiva, 2001.
- FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002.
- FUTEMA, F. Um ano depois, reforma trabalhista não gera empregos esperados. *Revista Veja*, [S.l.], 10 nov. 2018. Disponível em <https://veja.abril.com.br/economia/um-ano-depois-reforma-trabalhista-nao-gera-empregos-esperados/>. Acesso em: 16 jan. 2019.
- GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- HELAL, D. H. H.; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cadernos Ebape*, Rio de Janeiro, v. 9, n.1, p.139-154, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v9n1/v9n1a09>. Acesso em: 07 jan.2019.
- HISSA FILHO, H. B. A Reforma Processual Trabalhista. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, v.5, n.9, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130419/2017_hissa_filho_helio_reforma_processual.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 jan. 2019.
- KOYANAGI, R. *Programa Seguro-Desemprego: combinação de eficiência econômica e proteção social*. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)- Universidade de Brasília, Brasília, 2010.
- LEITE, M. de P.; POSTHUMA, A.C. Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 10, n. 1, 1996.
- MACHADO, L. Educação Básica, Empregabilidade e competência. *Revista Trabalho e Educação*, Belo horizonte, n. 3, 1998. Disponível em: <https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/viewFile/7071/5447>. Acesso em: 07 jan. 2019.
- MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MARTINS, S.P. *Direito do trabalho*. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2000.
- MELO, L. da S. G.; LEITE, J. A. B. *EMPREGABILIDADE: Inserção do trabalhador e mercado de trabalho, uma equação possíveis nos tempos atuais? Revista Elaborar*, v. 4, n.1, 2017. ISSN 2318-9932.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Observatório Nacional do Mercado de Trabalho*. Brasília: [s.n.], 2019. Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/>. Acesso em: 04 fev. 2019.
- MCFEELEY, B. *IDEAL: A user's Guide for Software Process Improvement* Software Engineering Institute. Pittsburgh: Carnegie Mellon University, 2006.
- PERO, V.; CARUSO, L. A. C. Trajetórias intersetoriais, empregabilidade e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria. In: REUNIÃO NACIONAL DA ANPOCS, 20., 1998, Minas Gerais. [S.l.:s.n.], 1998. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/20-encontro-anual-da-anpocs/gt-19/gt24-10/5472-luizcaruso-valeriperero-trajetorias/file>. Acesso em: 03 mar. 2019.
- PINTO, R. *Resumo da reforma trabalhista*. [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em <http://www.amatra5.org.br/images/a/RESUMO%20DA%20REFORMA%20TRABALHISTA.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2019.
- POCHMANN, M. *Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? Campinas, Educação & Sociedade*, v.25 n.87, 2004.
- PRIMEIRO ano da reforma trabalhista: efeitos. *Notícias do TST*, Brasília, 05 nov. 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false. Acesso em 15 jan. 2019.
- REFORMA trabalhista completa um ano neste domingo. *Agência Brasil*, Brasília, 11 nov. 2018. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-11/reforma-trabalhista-completa-um-ano-veja-efeitos>. Acesso em: 16 jan. 2019.
- ROMAR, C. T. M. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- SALES, C.M. et al. *Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: análise de todos os Artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.
- SEVERO, V.S.; SEVERO, J. L. S. M. *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017. Versão online.
- SILVA, J. A. da. *Curso de direito constitucional positivo*. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007. Disponível em: https://www.academia.edu/11202559_Resumos_Concursos_hpg_com_br. Acesso em: 19 mar. 2019.
- SILVA, C. A. T.; REVOREDO, W. C. Economicidade da Gestão Pública Municipal: Um Estudo das Decisões do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco. *Revista Universo Contábil*, Blumenau, v. 1, n. 2, p. 9-22, maio/ago. 2005b.
- SCHIAVI, M. *A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17*. São Paulo: LTr Editora, 2017.

