



**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

LUZIVALDO DELMONDES VIANA

LUCIANA BACELAR FARINELI

**REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS PERCEBIDOS POR
EMPRESAS E EMPREGADOS NA CIDADE DE PARAUAPEBAS-PA.**

PARAUAPEBAS
2023



**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

LUZIVALDO DELMONDES VIANA

LUCIANA BACELAR FARINELI

**REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS PERCEBIDOS POR
EMPRESAS E EMPREGADOS NA CIDADE DE PARAUAPEBAS-PA.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR (a): Prof. *MSc.* Wíderlândia Aguiar Costa

PARAUAPEBAS
2023



**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

Viana, Luzivaldo Delmondes

Farineis, Luciana Bacelar

Reforma trabalhista: impactos percebidos por empresas e empregados na cidade de parauapebas-pa; Wíderlândia Aguiar Costa; 2023.

36 páginas

Trabalho de Conclusão de curso de graduação em Direito - Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA, Parauapebas 2023.

Palavra-Chave: Reforma Trabalhista, Impactos, empresas, empregados.



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LUZIVALDO DELMONDES VIANA

LUCIANA BACELAR FARINELI

REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS PERCEBIDOS POR
EMPRESAS E EMPREGADOS NA CIDADE DE PARAUAPEBAS-PA.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof. (a) Mauricio Braga

Prof. (a) Dr Maicon Rodrigo Tauchert.



Prof. MSc. Wíderlândia Aguiar Costa

Data de depósito do trabalho de conclusão ____/____/____

Página de assinaturas



Wyderlannya oliveira
622.206.913-49
Signatário



Luciana farinelli
617.733.102-59
Signatário











Luzivaldo Viana
807.564.923-00
Signatário



Maicon Tauchert
986.590.490-04
Signatário

HISTÓRICO

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 07 jul 2023
10:57:25 |  | Wyderlannya Aguiar costa de oliveira criou este documento. (E-mail: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) |
| 07 jul 2023
10:57:26 |  | Wyderlannya Aguiar costa de oliveira (E-mail: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) visualizou este documento por meio do IP 186.227.186.31 localizado em Imperatriz - Maranhao - Brazil |
| 07 jul 2023
10:57:30 |  | Wyderlannya Aguiar costa de oliveira (E-mail: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) assinou este documento por meio do IP 186.227.186.31 localizado em Imperatriz - Maranhao - Brazil |
| 07 jul 2023
12:06:12 |  | Luzivaldo Delmondes Viana (E-mail: luzivaldoviana@yahoo.com.br, CPF: 807.564.923-00) visualizou este documento por meio do IP 189.40.104.238 localizado em Belém - Para - Brazil |
| 07 jul 2023
12:06:19 |  | Luzivaldo Delmondes Viana (E-mail: luzivaldoviana@yahoo.com.br, CPF: 807.564.923-00) assinou este documento por meio do IP 189.40.104.238 localizado em Belém - Para - Brazil |
| 07 jul 2023
14:26:25 |  | Maicon Rodrigo Tauchert (E-mail: direito@fadesa.edu.br, CPF: 986.590.490-04) visualizou este documento por meio do IP 170.239.203.20 localizado em Parauapebas - Para - Brazil |
| 07 jul 2023
14:27:55 |  | Maicon Rodrigo Tauchert (E-mail: direito@fadesa.edu.br, CPF: 986.590.490-04) assinou este documento por meio do IP 170.239.203.20 localizado em Parauapebas - Para - Brazil |
| 07 jul 2023
11:09:59 |  | Luciana Bacelar farinelli (E-mail: lubafa2307@gmail.com, CPF: 617.733.102-59) visualizou este documento por meio do IP 170.239.203.196 localizado em Parauapebas - Para - Brazil |



07 jul 2023

11:11:47



Luciana Bacelar farinelli (E-mail: lubafa2307@gmail.com, CPF: 617.733.102-59) assinou este documento por meio do IP 170.239.203.196 localizado em Parauapebas - Para - Brazil





FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Dedicamos este trabalho a
nossa família, que muito
nos apoiou e nos
incentivou a realizá-lo.



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, pois sem ele não estaríamos aqui. Segundo a nosso conjugue e família, pela ajuda, enorme paciência e compreensão na realização deste trabalho.

Aos Professores orientadores que diretamente me ajudaram a desenvolver estemesmo.

Aos nossos familiares que mesmo com a distância nos deram todo apoio e força para a realização deste, aos nossos queridos amigos e companheiros nessa aventura pelo conhecimento e em busca do futuro profissional.



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

“Concluir o curso de Bacherel em Direito já de posse da aprovação no exame da ordem.... é o sonho mais lindo que tenho em forma de realidade”

(texto adaptado: Luzivaldo viana)



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

RESUMO

A Floresta Nacional de Carajás é uma área de Conservação Ambiental Federal situada no Município de Parauapebas/PA. Nela se encontram vários tipos de minerais com grande valor agregados, os quais atraem a atenção do público do mundo todo e por consequência deste impulso irreversível, nasce a relação entre empregado e empregador bem como seus litígios. O Direito do Trabalho como ramo autônomo no ordenamento jurídico passou a existir pela necessidade reconhecida de proteção ao empregado, diante de possíveis excessos praticados pelo empregador no exercício de seu poder de comando, já que aquele é a parte mais fraca na relação de emprego, objetivando equilibrar esta mesma relação, que consideramos uma modalidade de contrato, onde a busca por minérios, faz que cresça a demanda laborativa na cidade de Parauapebas.-PA. Fato este, que torna-se necessário o conhecimento das Leis e suas atualizações, que regem essa interação. Deste modo, entender o impacto advindo pela atualização trazida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Lei da reforma trabalhista” e sua aplicabilidade na prática no município de Parauapebas/PA, é crucial para consolidar um ambiente harmônico dentro deste contexto. Para o desenvolvimento deste trabalho será utilizado o método hipotético-dedutivo descritivo, valendo-se da leitura de diversos autores do ramo trabalhista e constitucional, bem como de artigos e periódicos presentes na produção cultural do país, ademais, será observada a legislação vigente, bem como os entendimentos sumulados acerca do tema, de forma com que sejam analisados criticamente.

Palavra-Chave: Reforma Trabalhista, Impactos, empresas, empregados.



**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ABSTRACT

The Carajás National Forest is a Federal Environmental Conservation Area located in the municipality of Parauapebas/PA. It contains various types of minerals with high added value, which attract the attention of the public around the world and, as a result of this irreversible impulse, the relationship between employee and employer, as well as their disputes, is born. Labor Law as an autonomous branch in the legal system came into existence due to the recognized need to protect the employee, in the face of possible excesses practiced by the employer in the exercise of his command power, since that is the weakest part in the employment relationship, aiming to balance this same relationship, which we consider a type of contract, where the search for ores, increases the labor demand in the city of Parauapebas.-PA. this interaction. In this way, understanding the impact arising from the update brought by Law 13,467, of July 13, 2017, known as the “Labor Reform Law” and its applicability in practice in the municipality of Parauapebas/PA, is crucial to consolidate a harmonious environment within this context. For the development of this work, the descriptive hypothetical-deductive method will be used, taking advantage of the reading of several authors in the labor and constitutional field, as well as articles and periodicals present in the cultural production of the country, in addition, the current legislation will be observed, as well as as the summarized understandings about the subject, so that they are critically analyzed.

Keywords: Labor Reform, Impacts, Companies, employees.



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadros

Quadro 01 – Principais postos da reforma.....	14
Quadro 02 - Quantidade de novos casos por Vara.....	35
Quadro 03 - Quantidade de casos pendentes por Vara.....	35
Quadro 04 – Taxa de congestionamento por Vara.....	36

Gráficos

Grafico 01 - Quantidade de novos casos do ano de 2020 a 2022.....	23
Gráfico 02 - Quantidade de novos casos mensal do ano de 2020 a 2022....	24
Gráfico 03 - Quantidade de novos casos por classe no ano de 2020.....	25
Gráfico 04 - Quantidade de novos casos por classe no ano de 2021.....	26
Gráfico 05 - Quantidade de novos casos por classe no ano de 2022.....	27
Gráfico 06 - Quantidade dos 6 maiores novos casos por ano e por classe..	28
Gráfico 07 - Quantidade de novos casos por assunto no ano de 2020.....	29
Gráfico 08 - Quantidade de novos casos por assunto no ano de 2021.....	30
Gráfico 09 - Quantidade de novos casos por assunto no ano de 2022.....	31
Gráfico 10 - Quantidade dos 6 maiores novos casos por ano e por assunto.....	31
Gráfico 13 – Quantidade de decisões por ano (até outubro de 2022).....	33
Gráfico 14 – Quantidade de decisões por mês nos anos de 2020 a 2022....	34

FIGURAS

Figura 01 - resumo de todos os atos do ano de 2022.....	32
Figura 02 - mostra uma visão da gestão processual.....	33



**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT: Associação Brasileira de normas Técnicas

FADESA: Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS: Instituto Nacional de Seguro Social

AMZA - Amazonia Mineração S.A.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística



**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA – FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

SUMÁRIO

RESUMO.....	8
ABSTRACT	9
1. INTRODUÇÃO	13
2. CONCEITO DE EMPREGAO E EMPREGADOR.....	14
3. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS ANTES DA REFORMA 13.467/2017.....	14
4. A REFORMA TRABALHISTA.....	15
4.1 os impactos da reforma trabalhista.....	15
4.2 pontos negativos da reforma trabalhista	16
5. UM BREVE HISTORICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PARAUAPEBAS/PA.....	18
5.1 Os impactos da reforma tabalhista na cidade de parauapebas/pa.....	19
5.2 Perspectiva futura da reforma trabalhista na cidade de parauapebas/pa.....	20
6. INCIDÊNCIAS PROCESSUAIS TRABALHISTAS EM PARAPUAPEBAS/PA	22
6.1 Gestão Processual.....	22
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

1. INTRODUÇÃO

A realização deste estudo é de grande importância pois desde os primórdios da relação entre empregado e empregador tem se evidenciado conflitos que muitas das vezes são permeados por falta de conhecimento por parte de ambas as partes. Neste contexto de evolução social, faz-se necessário que a Lei regulamentadora sofra alterações, adequando-se as novas realidades, e, como consequência é necessário que cada um conheça seus direitos e deveres.

A referida pesquisa tem sustentação fundamentada em dados verificados e verídicos, de forma que as hipóteses levantadas na inicial seja respondida de forma eficaz. Conforme entendimento de Gil (1999) a pesquisa descritiva tem como foco principal descrever as características existentes em uma determinada população ou respaldar-se nas problemáticas que a sociedade enfrenta em determinado momento. Vindo a corroborar Andrade (2002), onde ela enaltece a pesquisa descritiva, mas, sem que haja interferência direta por parte do pesquisador.

Fatos estes que se justificam por si só a metodologia utilizada para alcançarmos objetivos e metas advindas deste trabalho.

A Reforma Trabalhista é um tema de grande valia e relevância na sociedade brasileira, pois tem um impacto direto na vida de milhões de trabalhadores e empresas no país. O tema é relevante porque as mudanças na legislação trabalhista são capazes de influenciar a economia, a cultura organizacional, os direitos e as condições de trabalho dos brasileiros.

A Reforma Trabalhista foi justificada como uma medida para modernizar a legislação trabalhista do país, torná-la mais flexível e adaptada às necessidades e desafios da economia contemporânea. Além disso, a Reforma Trabalhista busca tornar o mercado de trabalho mais competitivo e estimular o crescimento econômico.

A Reforma Trabalhista também é relevante porque tem um impacto na vida dos trabalhadores, incluindo a redução de proteção contra demissões imotivadas, a possibilidade de negociação de condições de trabalho diretamente com as empresas e a simplificação do processo de rescisão de contrato de trabalho.

Em resumo, compreender a Reforma Trabalhista, é um tema de grande importância e relevância na sociedade brasileira, já que tem um impacto

significativo na economia, nas condições de trabalho, na vida dos trabalhadores e nas empresas no país. É importante que a sociedade esteja informada sobre as mudanças na legislação trabalhista e compreenda os impactos reais dessas mudanças.

2. CONCEITO DE EMPREGADO E EMPREGADOR

A relação entre empregador e empregado é uma das principais bases do mercado de trabalho em Parauapebas e em todo o Brasil. A reforma trabalhista, que entrou em vigor em 2017, trouxe mudanças nessa relação, buscando aumentar a flexibilidade e a competitividade no mercado de trabalho.

Entende-se como empregados os trabalhadores contratados pelas empresas para determinadas funções, mediante remuneração e subordinação ao empregador. Já os empregadores são as empresas ou pessoas físicas que contratam e remuneram os empregados na troca da prestação de serviços.

3. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS ANTES DA REFORMA 13.467/2017.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, as relações de trabalhos eram regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi instituída em 1943. A CLT estabeleceu uma série de direitos e deveres para empregados e empregadores, incluindo normas relacionadas à jornada de trabalho, salário mínimo, férias, licenças, aviso prévio, entre outros.

A relação de emprego era caracterizada pela subordinação jurídica do empregado ao empregador, ou seja, o empregado se submetia às ordens do seu empregador e este tinha o poder de direção, fiscalização e disciplina sobre o trabalho. Além disso, a CLT estabelece a obrigatoriedade do registro em carteira de trabalho e previdência social, a contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a obrigatoriedade de pagamento de diversos encargos trabalhistas, como INSS, seguro de acidente de trabalho, entre outros.

A justiça do trabalho era responsável por resolver conflitos entre empregador e empregado, garantindo o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos em lei. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado tinha direito a receber verbas rescisórias, como aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário

proporcional, entre outras garantias.

No entanto, havia críticas quanto à resistência da CLT e à dificuldade de se adaptar às mudanças do mercado de trabalho. Por isso, em 2017, foi promulgada a Reforma Trabalhista, que trouxe alterações na legislação trabalhista, flexibilizando algumas regras e criando novas modalidades de condução.

4. A REFORMA TRABALHISTA

A necessidade de adaptação das leis trabalhistas é um assunto relevante, pois o mundo do trabalho está em constante evolução devido às mudanças tecnológicas, alcoólicas e sociais. A fim de acompanhar essas transformações, muitos argumentam que as leis trabalhistas devem ser atualizadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e ao mesmo tempo promover a eficiência necessária para sustentar a economia. Alguns dos principais motivos que podem gerar a necessidade de adaptação das leis trabalhistas são: 1. Mudanças na natureza do trabalho: O avanço tecnológico, a globalização e as novas formas de organização do trabalho que têm impacto direto nas relações trabalhistas. A emergência de empregos na economia digital, trabalho remoto, plataformas de gig economy e outras modalidades de trabalho exigem uma reflexão sobre como as leis trabalhistas podem se ajustar para garantir proteção e direitos para esses trabalhadores.

A interação entre empregado e empregador nem sempre tem sido harmônica e equilibrada. Deste modo, a adequação da legislação vigente às necessidades vindouras faz-se necessária como forma de controle social, impondo limites a ambas as partes.

Neste contexto, entende-se por reforma trabalhista o termo que geralmente se refere a mudanças nas leis trabalhistas.

Com o advento da Lei 13.467 – Lei da reforma trabalhista, aprovada pelo Congresso Nacional no ano de 2017 e aprovada através do Decreto-Lei nº 5.452, em que altera as Leis da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT/43, 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, e que passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, trazendo mudanças significativas na relação entre empregado e empregador.

A reforma trabalhista trouxe novas possibilidades de contratação, como a jornada intermitente e a possibilidade de acordo para redução da jornada com redução salarial proporcional e a terceirização irrestrita, permitindo que as empresas contratem trabalhadores terceirizados para realizar atividades fim, ou seja, aquelas que são essenciais para o funcionamento da empresa, permitindo assim, maior flexibilidade e redução de custos para as mesmas. Por outro lado, a reforma também gerou críticas e preocupações por parte dos trabalhadores e dos sindicatos, que argumentam que a nova legislação fragiliza a proteção dos direitos trabalhistas e pode precarizar ainda mais as relações de trabalho.

É importante lembrar que, independentemente da legislação trabalhista, é fundamental que a relação entre empregado e empregador seja pautada pelo respeito e pela ética, garantindo condições dignas de trabalho e remuneração justa aos funcionários, bem como a sustentabilidade e o sucesso da empresa.

4.1 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista no Brasil teve impactos positivos e negativos nas relações de trabalho e na economia do país.

Dentre as mudanças significativas estão:

- A possibilidade de negociação coletiva direta entre empregado e empregador. Deste modo, a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho entre ambos, prevalecerá sobre as normas prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- Outro ponto que merece destaque é a flexibilização da jornada de trabalho, para que se estenda aos sábados, domingos e feriados. Pois, a partir da reforma trabalhista abre-se precedente para que empregado e empregador decidam a melhor data/dia para início e término da jornada.
- A reforma trabalhista também prevê que o trabalho também poderá ser prestado de forma intermitente, ou seja, prestado de forma descontínua, e o empregado receberá a remuneração proporcional ao tempo trabalhado.
- Outra mudança significativa trazida pela reforma trabalhista é a simplificação do processo de demissão, com a redução da burocracia, onde empregador, necessitava que fosse homologado por uma entidade de classe (sindicato) a demissão do empregado. Agora não mais.

Quadro 01 – Principais pontos da reforma

PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA	
Elementos da reforma	O Que mudou
Modalidades de contratação	Possibilidade de Terceirização
	Contrato intermitente
	Teletrabalho
	Autônomos e Pessoa jurídica
Despadronização da Jornada	Banco de horas
	Compensação Individual
	Jornada de 12X36
	Pausa para amamentação negociada
	Redução do horário de almoço
	Não pagamento das horas <i>in tinere</i>
	Pagamento do horário produtivo
	Não pagamento de horas extras no home office
Remuneração	Remuneração variável
	Redução de salários por negociação coletiva
	Pagamento como não salário
	Parcelamento dos pagamentos
Outros aspectos	Permissão de mulheres grávidas em ambientes insalubres
	Fragilização da fiscalização

Galvão, et al., 2017. Dossiê Reforma Trabalhista. Adaptado.

4.2 PONTOS NEGATIVOS DA REFORMA TRABALHISTA

Por outro lado, tem pontos trazidos pela reforma que são mais criticados por diversos setores da sociedade, trabalhadores, sindicatos de classe e organizações não governamentais. Dentre eles, estão:

- A drástica redução dos direitos conquistados com muitas lutas e vitórias ao longo dos anos, em especial a jornada de trabalho em férias e licenças.
- Maior insegurança do trabalho: A Reforma Trabalhista também é vista como uma ameaça à estabilidade do emprego, já que permite a contratação de trabalhadores intermitentes, sem vínculo empregatício fixo.
- Dificuldade de fiscalização: Alguns argumentam que a Reforma Trabalhista tornou mais difícil fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas, o que pode resultar em uma maior exploração dos trabalhadores.
- Desequilíbrio nas negociações coletivas: A Reforma Trabalhista

fortaleceu a negociação coletiva, mas alguns argumentam que essa negociação pode ser desequilibrada em favor dos empregadores, já que eles têm mais poder econômico e influência na negociação.

- Insegurança jurídica: Outra crítica frequente é que a Reforma Trabalhista cria uma insegurança jurídica, já que as novas regras são consideradas confusas e difíceis de serem interpretadas. Isso pode levar a uma série de litígios trabalhistas e atrasar a solução de conflitos entre empregados e empresas.

- Desestímulo à geração de empregos: Algumas críticas argumentam que a Reforma Trabalhista não estimula a geração de empregos, já que as empresas podem encontrar outras formas de evitar a contratação de trabalhadores formalmente registrados, como a contratação de trabalhadores temporários ou o uso de terceirização.

É importante ressaltar que esses pontos são controversos e subjetivos, e a Reforma Trabalhista tem sido objeto de muitas discussões e debates. Enquanto alguns argumentam que ela é necessária para a modernização e flexibilização das relações de trabalho, outros argumentam que ela representa uma ameaça aos direitos dos trabalhadores e à estabilidade do emprego.

Não há um consenso até hoje quanto aos benefícios para classe trabalhadora e para classe empresarial. Partindo do princípio que dentre as mudanças propostas criam relações de trabalho não tão comuns gerando dúvidas sobre o fortalecimento ou não das relações de trabalho. Por outra ótica, a Lei 13.467 - Lei da reforma trabalhista, busca refletir uma tendência/demanda do mercado ao flexibilizar algumas relações de trabalho sem violar e de forma a garantir os direitos sociais outrora já conquistados.

5. UM BREVE HISTORICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PARAUPEBAS/PA.

De acordo com dados retirados do site da Prefeitura Municipal de Parauapebas, Acessado em 21/09/2022, conta-se que “Em meados dos anos 60, foi descoberta uma das maiores províncias minerais do mundo, Carajás, no sudeste do Pará. Anos depois, em 1970, a Companhia Vale do Rio Doce (Vale) se associou à empresa U.S. Steel criando a AMZA - Amazonia Mineração S.A. para

explorar o Projeto Ferro Carajás. EM 1981, a Vale adquiriu a exclusividade de explorar minério de ferro, ouro e maganês no local, antes habitada por índios Xikrins do Cateté e remanescentes do Ciclo da Castanha.

Em 1981, deu-se início da implantação do Projeto Ferro Carajás. Então, no vale do rio Parauapebas começou a ser construída a vila de Parauapebas. A construção do núcleo de Parauapebas provocou a migração de muitas pessoas para a área. Em pouco tempo, o povoado do bairro que hoje tem o nome de “Rio Verde” cresceu exponencialmente, apesar das condições inferiores em relação aos padrões do núcleo outrora projetado, e superou a população prevista. A vila que havia sido projetada para atender 5.000 habitantes, segundo dados do IBGE, já estava com 20.000 habitantes em tempo recod.

Se comparar-mos às taxas médias de crescimento anual da população brasileira, as de Parauapebas, no período de 2012 a 2021, se observa que a população do município cresceu 8,9%, enquanto o País cresceu apenas 7,6%. Atualmente, se estima que a população de Parauapebas é em torno de 350.000 mil habitantes e continua em crescimento.”

Em virtude deste crescimento industrial e populacional, como forma de atender a demanda da Empresa Vale do Rio doce (Vale), surgem neste cenário, várias empresas brasileiras e internacionais. Tornando Parauapebas um mercado em potencial para contratação de mão de obra em diversas áreas de atuação.

Neste contexto, surgem os litígios entre ex-empregados e empregadores. Daí, a importância de se entender as alterações promovidas pela Lei 13.467/17 (conhecida como Lei da Reforma Trabalhista) e os impactos advindos da aprovação desta Lei.

5.1 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA CIDADE DE PARAUAPEBAS/PA.

A avaliação dos efeitos específicos da Reforma Trabalhista na cidade de Parauapebas, no estado do Pará, requer análise mais detalhada e específica a nível local, considerando as características socioeconômicas e o contexto laboral da região. No entanto, podemos fornecer algumas considerações gerais sobre os possíveis efeitos da reforma em uma cidade como Parauapebas:

A avaliação da reforma trabalhista em Parauapebas, assim como em todo o

país, é um tema polêmico e que gera diferentes opiniões e análises. A Reforma Trabalhista teve um impacto significativo no município de Parauapebas, no estado do Pará, objeto de estudo deste trabalho, assim como em outras regiões do Brasil. Parauapebas é uma cidade importante na produção de minério de ferro e possui uma economia fortemente baseada na indústria extrativista.

Por um lado, alguns argumentam que a flexibilização da legislação trabalhista proporcionou uma maior competitividade das empresas e uma maior geração de empregos, sobretudo em um contexto de crise econômica e alta taxa de desemprego. Além disso, a possibilidade de acordos coletivos entre empresas e trabalhadores pode permitir a negociação de condições mais vantajosas para ambas as partes.

De acordo com fontes locais, a Reforma Trabalhista foi bem-vinda por muitos empresários e empresas do setor de mineração, que viram na flexibilização da jornada de trabalho e nas negociações coletivas a possibilidade de aumentar a eficiência e a competitividade. Por outro lado, muitos trabalhadores denunciam a precarização do trabalho e a redução de direitos, como férias, licenças e horas extras.

A interação entre empregado e empregador em Parauapebas, após a reforma trabalhista, tem sido marcada por mudanças significativas. Com a flexibilização da legislação trabalhista, as empresas passaram a ter mais possibilidades de contratação, com maior liberdade para negociar com os funcionários as condições de trabalho.

Por um lado, essa flexibilização pode permitir que as empresas mantenham condições de trabalho mais atrativas para os funcionários, a fim de se manterem competitivas no mercado. Por outro lado, também pode gerar insegurança e instabilidade para os trabalhadores, que temem perder direitos e garantias trabalhistas.

A negociação entre empresas e trabalhador, através dos acordos coletivos, também é uma nova possibilidade trazida pela reforma trabalhista em Parauapebas. Os acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho específicas para cada empresa e categoria profissional, desde que respeitem os direitos mínimos desfrutados pela Constituição.

No entanto, é importante lembrar que a negociação entre empregador e empregador não deve comprometer os direitos trabalhistas previstos em lei, e que

é papel do Estado garantir que esses direitos sejam satisfeitos e cumpridos pelas empresas.

Assim, a interação entre empregado e empregador em Parauapebas pode ser beneficiada pela maior flexibilidade trazida pela reforma trabalhista, desde que haja um equilíbrio entre a busca pela competitividade empresarial e a proteção dos direitos trabalhistas dos empregados.

Além disso, a Reforma Trabalhista também tem sido objeto de debates entre os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais, que lutam por melhores condições de trabalho e remuneração para seus representados. Visto que no ótica dos sindicatos representativos, argumentam que a reforma trabalhista precarizou ainda mais as condições de trabalho e incluiu os direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, jornada de trabalho, entre outros. Também há preocupações com a terceirização irrestrita, que pode gerar maior exploração e redução de salários e direitos.

Em resumo, o impacto da Reforma Trabalhista em Parauapebas é semelhante ao impacto em outras regiões do Brasil, com alguns setores da economia vendo-a como positiva e outros como negativa. Ainda é cedo para avaliar completamente os efeitos da Reforma, mas certamente ela tem sido um dos temas mais controversos e discutidos no país.

5.2 PERSPECTIVA FUTURA DA REFORMA TRABALHISTA NA CIDADE DE PARAUAPEBAS/PA.

A perspectiva futura da Reforma Trabalhista no município de Parauapebas é incerta, e muito depende das decisões tomadas pelo poder público, pelos trabalhadores, pelos empresários e pelo judiciário. Alguns possíveis cenários incluem:

- **Consolidação da Reforma:** A Reforma Trabalhista pode ser consolidada e seus efeitos podem se tornar ainda mais claros ao longo do tempo, com mais empresas adotando as novas regras e trabalhadores se adaptando às novas condições de trabalho.
- **Revisão da Reforma:** Por outro lado, a Reforma Trabalhista também pode ser objeto de revisão e alteração, já que muitos argumentam que ela representa uma ameaça aos direitos dos trabalhadores e à estabilidade do emprego. Novas leis ou decisões judiciais podem ser tomadas para corrigir as

supostas imperfeições da Reforma.

- Impacto na economia: A Reforma Trabalhista pode ter um impacto positivo ou negativo na economia do país, dependendo da forma como é implementada e dos efeitos que ela tem na geração de emprego, na produção e na competitividade das empresas.

- Discussões contínuas: A Reforma Trabalhista provavelmente continuará a ser objeto de discussões e debates, especialmente entre sindicatos de trabalhadores, associações empresariais e organizações não-governamentais.

Em resumo, a perspectiva futura da Reforma Trabalhista no município de Parauapebas é incerta e depende de muitos fatores. É importante acompanhar as discussões e debates sobre o assunto e avaliar cuidadosamente seus efeitos ao longo do tempo.

6. INCIDÊNCIAS PROCESSUAIS TRABALHISTAS EM PARAPUAPEBAS/PA

6.1 GESTÃO PROCESSUAL

A Gestão processual se refere às práticas e estratégias adotadas para gerenciar de forma eficiente os processos judiciais em trâmite na Justiça. A gestão processual busca garantir a celeridade, a qualidade e a efetividade da prestação jurisdicional, reduzindo os prazos e os custos envolvidos na solução dos conflitos.

Entende-se que a gestão processual é o conjunto de atividades e práticas utilizadas para administrar e controlar os processos de decisão de forma eficiente e organizada. Essa gestão envolve diversas etapas, desde o recebimento da demanda até a conclusão do processo. A seguir, listamos algumas das principais atividades relacionadas à gestão processual: 1. Recebimento da demanda: Nesta etapa, o processo é iniciado com o recebimento da petição inicial ou da reclamação trabalhista. É importante realizar o registro adequado das informações do processo, atribuir um número de protocolo e iniciar o devido encaminhamento; 2. Fazer o acompanhamento de todas as fases do processo.

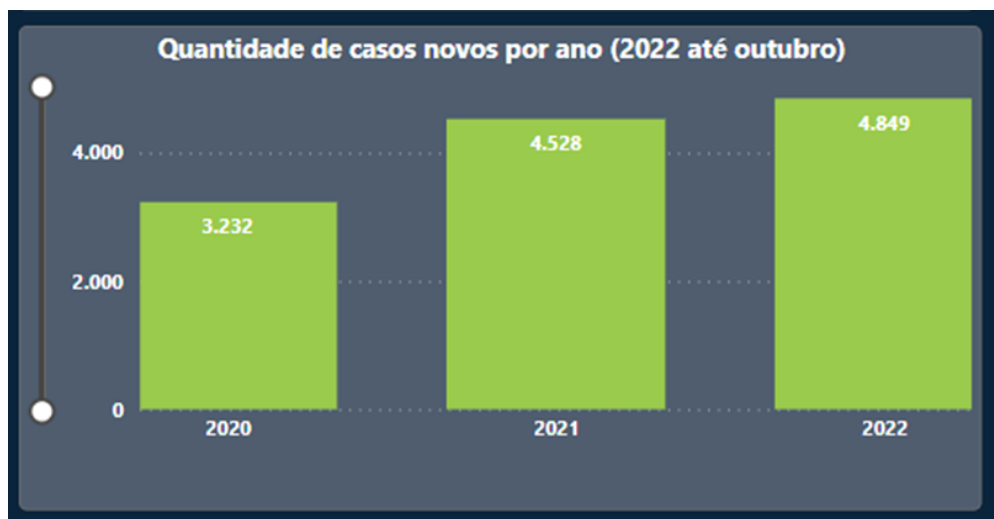
A gestão processual pode ser aplicada em diversos ramos do direito, incluindo o direito do trabalho. Em relação à Justiça do Trabalho, a gestão processual pode incluir a adoção de tecnologias para a tramitação eletrônica dos processos, a distribuição equitativa dos processos entre os juízes, a realização de

audiências e sessões de conciliação de forma eficiente, a padronização de procedimentos e a utilização de métodos alternativos de resolução de conflitos.

Ela é fundamental para garantir a efetividade da justiça trabalhista e para reduzir o tempo e os custos envolvidos na solução dos conflitos trabalhistas. Além disso, a gestão processual pode contribuir para a diminuição do número de processos em tramitação na Justiça, permitindo que os magistrados se dediquem a casos mais complexos e urgentes.

Como forma de se ter uma visão panorâmica do andamento das ações processuais locais, extraímos informações disponibilizadas na base nacional de dados do poder judiciário - plataforma DataJud, referente aos anos de 2020; 2021 e 2022, que espelham os dados estatísticos como: informações sobre a quantidade de processos, tempo médio de duração dos processos, decisões judiciais e etc, sobre processos judiciais que tramitam na esfera trabalhista nas Varas locais.

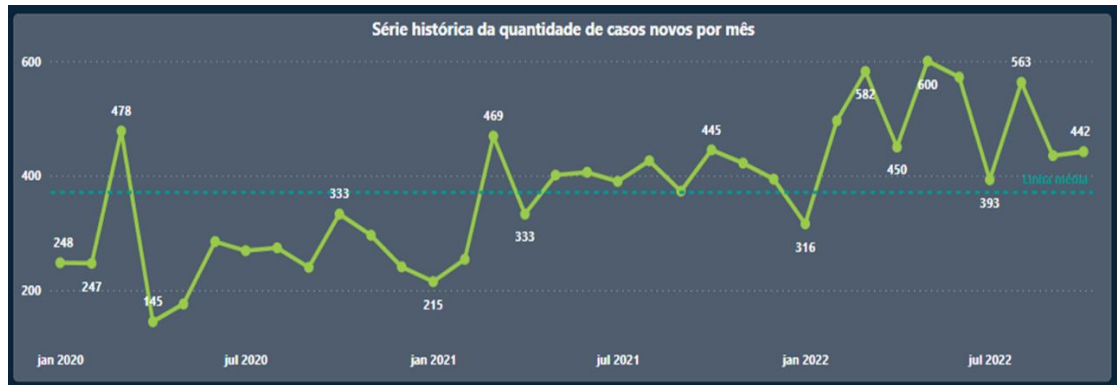
O gráfico 01 - Quantidade de novos casos do ano de 2020 a 2022.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Deste modo, tivemos um total de 3.232 casos em 2020; 4.528 casos em 2021, totalizando uma aumento de 1.296 casos a mais, se comparado ao ano anterior. Já em 2022 só teve 321 casos a mais se comparado com o ano de 2021.

O gráfico 02 - Quantidade de novos casos mensal do ano de 2020 a 2022.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Este gráfico mostra o número de novos casos mês a mês dos anos de 2020 a 2022. No ano de 2020, a mês de março (478 novos casos) teve um crescimento exponencial seguido por outubro (333 – novos casos). No ano seguinte (2021), o mês de março (469 – novos casos) também se destacou, sendo seguido pelo mês de outubro (445 – novos casos), que também se destacou no ano. Já no ano de 2022, os meses de março (582 – novos casos), maio (600 – novos casos), e agosto (563 – novos casos), foram os meses com maior número de novos casos.

O gráfico 03 - Quantidade de novos casos por classe no ano de 2020.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

O gráfico mostra a quantidade de novos casos por classe no ano de 2020. Sendo que a ação trabalhista – rito ordinário teve maior incidência com 1.768 novos casos, seguida por ação trabalhista – rito sumaríssimo com 1.014 novos casos e ação trabalhista – rito sumário com 148 novos casos. Tendo também 117 novos casos de consignação em pagamento e 51 novos casos de homologação da transação extrajudicial, dentre outras.

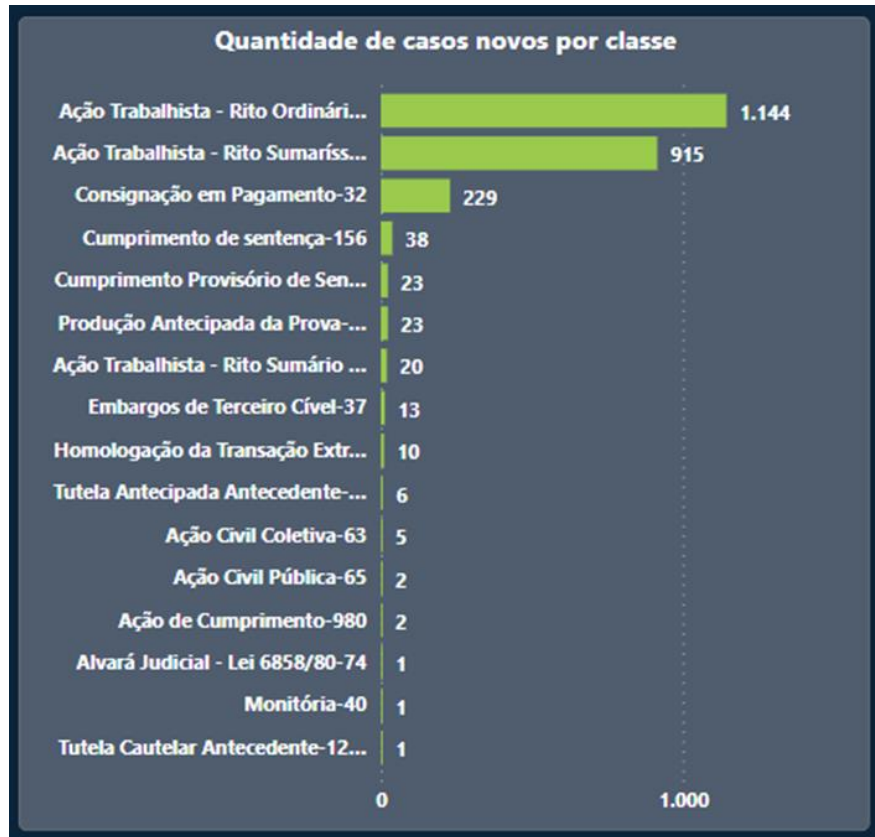
O gráfico 04 - Quantidade de novos casos por classe no ano de 2021.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Este gráfico mostra a quantidade de novos casos por classe no ano de 2021. Sendo que a ação trabalhista – rito ordinário teve maior incidência com 2.344 novos casos, seguida por ação trabalhista – rito sumaríssimo com 1.623 novos casos e tendo também 273 novos casos de consignação em pagamento e 72 novos casos de ação trabalhista – rito sumário e 63 novos casos de homologação da transação extrajudicial, seguida de 37 novos casos de ação de embargos de terceiro cível, dentre outras.

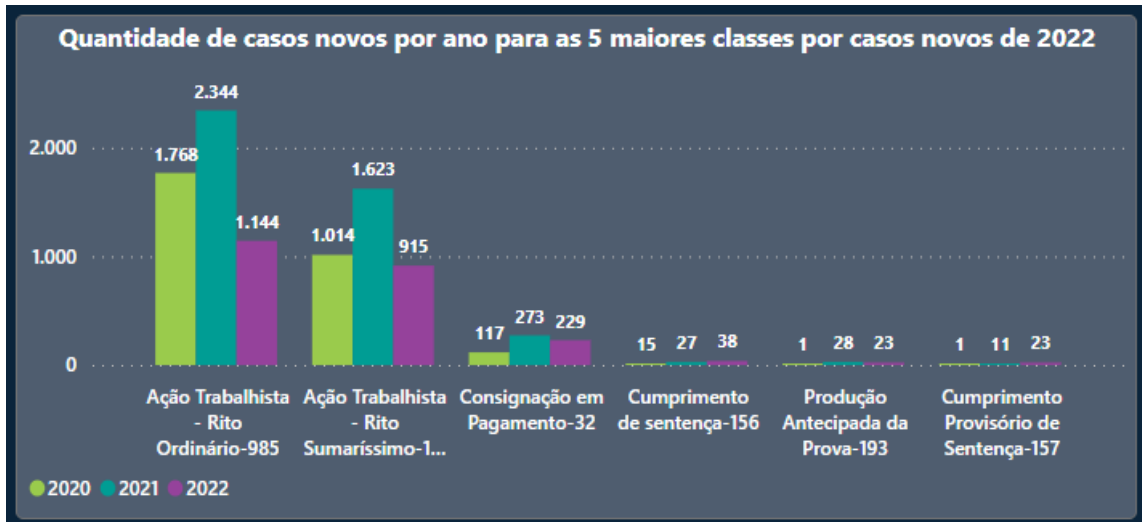
O gráfico 05 - Quantidade de novos casos por classe no ano de 2022.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

O gráfico mostra a quantidade de novos casos por classe no ano de 2022. Sendo que a ação trabalhista – rito ordinário teve maior incidência com 1.144 novos casos, seguida por ação trabalhista – rito sumaríssimo com 915 novos casos e tendo também 229 novos casos de consignação em pagamento e 38 novos casos de ação de cumprimento de sentença e 23 novos casos de cumprimento provisório de sentença, dentre outras.

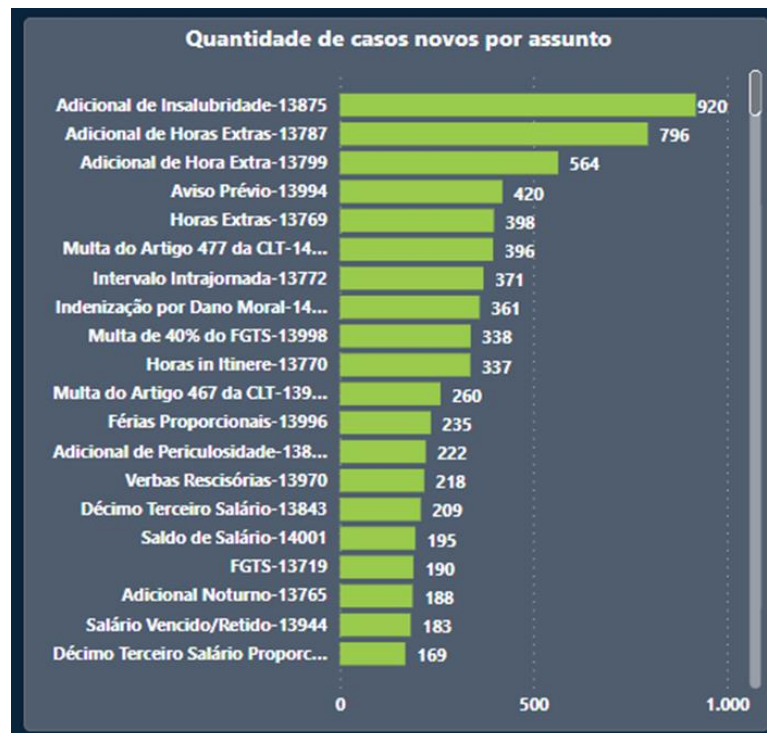
O gráfico 06 - Quantidade dos 6 maiores novos casos por ano e por classe.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Este gráfico mostra de forma sistemática e de fácil entendimento a quantidade dos 6 maiores novos casos por ano e por classe.

O gráfico 07 - Quantidade de novos casos por assunto no ano de 2020.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Este gráfico mostra a quantidade de novos casos por assunto no ano de 2020. O adicional de insalubridade com 920 casos; adicional de horas extras com 926 casos, aviso prévio com 420 casos e multa do art. 477, CLT, com 396 casos, e

o intervalo intrajornada com 371 casos, em seguida tem a ação com pedido de indenização por danos moraes com 361 casos, dentre outras.

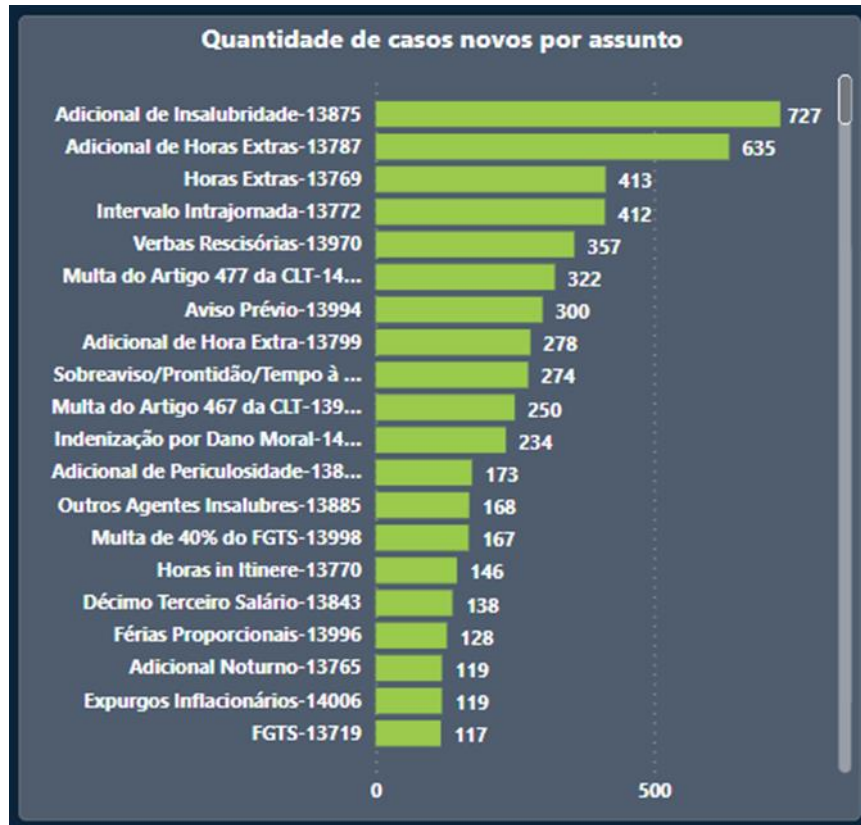
O gráfico 08 - Quantidade de novos casos por assunto no ano de 2021.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Este gráfico mostra a quantidade de novos casos por assunto no ano de 2021. O adicional de insalubridade com 1.481 casos; adicional de horas extras com 1.045 casos, aviso prévio com 642 casos e intervalo intrajornada com 598 casos, seguida pela ação com pedido de indenização ao pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT, com 596 casos, dentre outras.

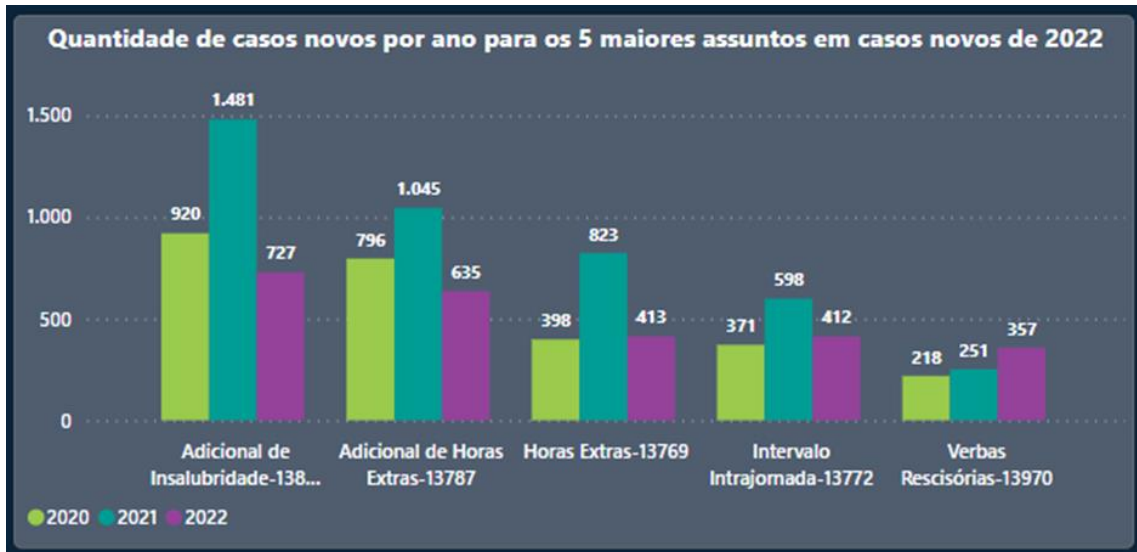
O gráfico 09 - Quantidade de novos casos por assunto no ano de 2022.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Este gráfico mostra a quantidade de novos casos por assunto no ano de 2022. O adicional de insalubridade com 727 casos; adicional de horas extras com 635 casos, horas extras com 413 novos casos, intervalo intrajornada com 412 casos e verbas rescisórias com 357 casos, seguida de 322 novos casos com pedido de indenização de multa prevista no artigo 477 da CLT, dentre outras.

O gráfico 10 - Quantidade dos 5 maiores novos casos por ano e por assunto.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Este gráfico mostra de forma sistemática e de fácil entendimento a quantidade dos 5 maiores novos casos por ano e por assunto. Sendo que o ano 2021 contemplou a maior demanda por assunto se comparado a 2020 e 2022. Vale ressaltar que a maior demanda foi quanto a ação com pedido de adicional de insalubridade; adicional de horas extras; horas extras; intervalo intrajornada e verbas rescisórias.

Figura 01 - resumo de todos os atos do ano de 2022.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Conforme a figura acima, até o dia 31 de outubro de 2022, foram expedidas 8.169 decisões; mais de 15.699 despachos e realizadas 5.345 audiências, sendo que deste valor 504 foram audiências conciliatórias.

Outro ponto que merece destaque é o número de processos que estão há mais de 50 dias sem movimentação, sendo um total de 104 processos.

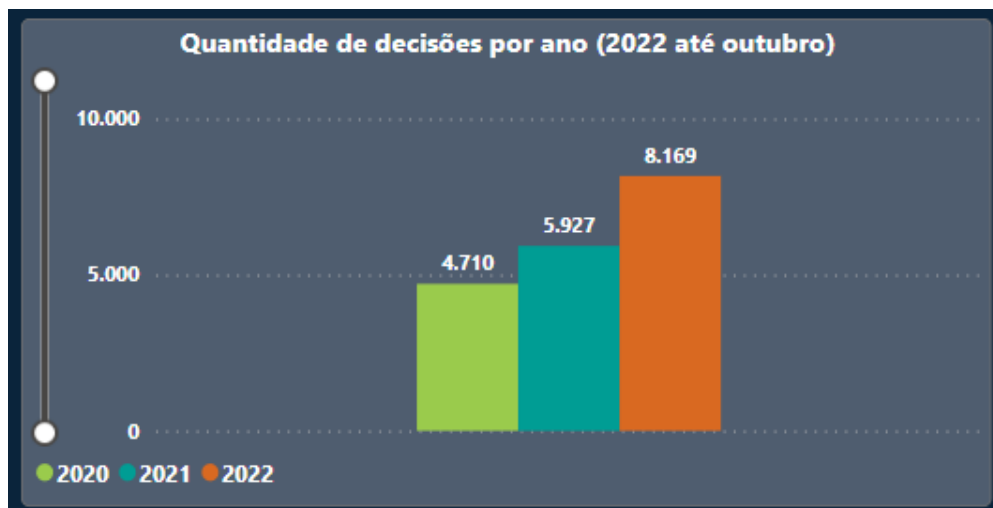
A figura 02, mostra uma visão da gestão processual



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Nesta figura temos uma visão da gestão processual. Nele identificamos várias informações com relação aos processos até o dia 31 de outubro de 2022, como: o número de processos pendentes (3.987); número de processos suspensos e arquivados (993); processos conclusos (348); pendentes de julgamento (103) e a quantidade de processos que estão parados a mais de 50 dias (89), dentre outras.

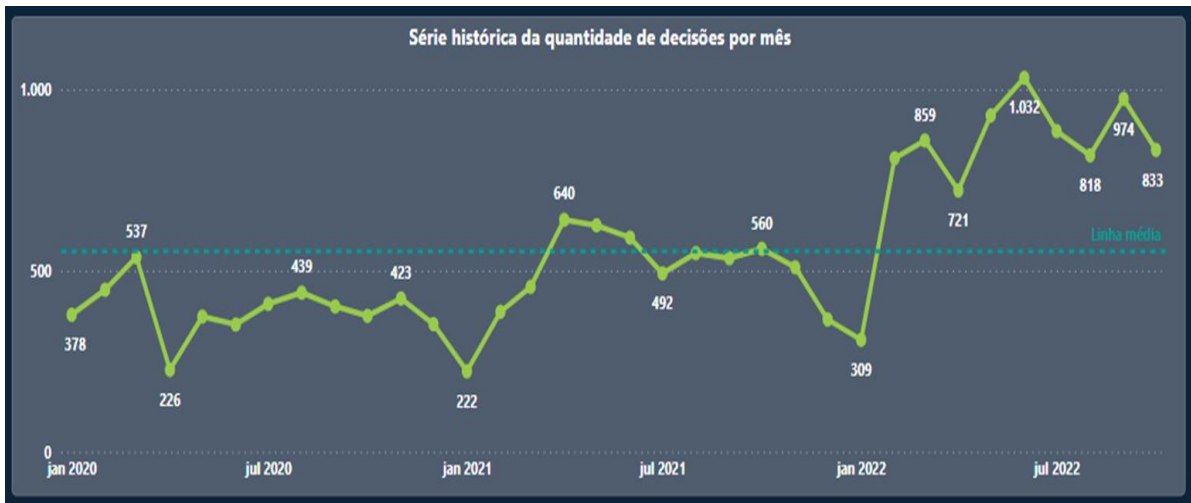
O gráfico 13 – Quantidade de decisões por ano (até outubro de 2022).



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

O gráfico à cima, mostra a quantidade de decisões ocorridas do ano de 2020, 2021 e 2022. Segundo podemos identificar que do ano de 2020 a 2021, ocorreu um aumento de 1.217 decisões e do ano de 2021 a 2022 tivemos um aumento bem maior que 2.242 decisões.

O gráfico 14 – Quantidade de decisões por mês nos anos de 2020 a 2022.



Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Neste gráfico temos uma visão da quantidade de decisões por mês nos anos de 2020 a 2022. Sendo que em 2020, o mês de março teve o maior número de decisões (537). Já no ano de 2021, o mês de abril teve o maior número de decisões (640), e no ano de 2022, o mês de junho teve o maior número de decisões (1.032).

Quadro 02 – Quantidade de novos casos por Vara.

Nome	Indicador	Valor
1ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Novos	953
2ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Novos	991
3ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Novos	1070
4ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Novos	918

Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Neste quadro temos uma visão da quantidade de novos casos divididos por Vara, sendo que a segunda vara tem o menor número de casos e a terceira Vara com o maior numero de casos.

Quadro 03 – Quantidade de casos pendentes por Vara.

Nome	Indicador	Valor
1ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Pendentes	1394
2ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Pendentes	1015
3ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Pendentes	1145
4ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Pendentes	651

Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Já neste quadro temos uma visão da quantidade de casos pendentes por Vara, sendo que a quarta vara tem o menor número de casos e a primeira Vara com o maior numero de casos.

Quadro 04 – Taxa de congestionamento por Vara.

Nome	Indicador	Valor
1ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Congestionamento Líquido	39%
2ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Congestionamento Líquido	36%
3ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Congestionamento Líquido	30%
4ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS	Congestionamento Líquido	27%

Fonte: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

Neste quadro 04, temos uma visão da Taxa de congestionamento por Vara, sendo que a quarta vara tem a menor taxa, seguida da primeira Vara com o maior Taxa.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, a Reforma Trabalhista é um assunto amplo e complexo que afeta profundamente o mercado de trabalho e as relações entre empregados e empregadores no Brasil. Enquanto algumas pessoas vêem a Reforma Trabalhista como uma oportunidade para modernizar e tornar o mercado de trabalho mais flexível, outras a veem como uma ameaça à estabilidade e à proteção dos trabalhadores.

O impacto percebido pelos empregados da Reforma Trabalhista varia de acordo com diversos fatores, incluindo o setor de atuação, o perfil profissional, a localização geográfica, entre outros. Alguns dos impactos percebidos incluem maior insegurança em relação ao emprego, maior flexibilidade nas condições de trabalho, redução de proteção contra demissões imotivadas e redução de benefícios.

A Reforma Trabalhista é uma questão relevante e que continua sendo debatida na sociedade, uma vez que afeta diretamente a vida e o bem-estar de milhões de trabalhadores no Brasil. Por isso, é importante que sejam realizados mais estudos e avaliações a respeito dos impactos da Reforma Trabalhista, a fim de garantir que as mudanças realmente tragam benefícios para todas as partes envolvidas no mercado de trabalho.

Após a reforma trabalhista em Parauapebas-PA, não houve uma redução significativa no número de novos processos trabalhistas. Isso pode ser um reflexo das mudanças implementadas pela reforma, que não buscou incentivar a negociação entre empresas e trabalhadores e diminuir a sobrecarga do Poder Judiciário. No entanto, é importante destacar que o impacto da reforma trabalhista na cidade não foi uniforme e alguns setores foram mais afetados do que outros.

REFERÊNCIAS

_____ et al . (2017), Dossiê reforma trabalhista. Campinas, Cesit/ie/Unicamp. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>, consultado em 22/02/2023.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pósgraduação: noções práticas**. 5. Ed. São Paulo: Atlas. 2002.

BRASIL - IBGE. **Pesquisa Nacional de Saneamento Básico**, 2010. Disponível em: www.ibge.gov.br/ibgeteen/Pesquisas/condvida.destinodolixo.html. Acessado em: 21 de setembro de 2022.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

Disponível

em

BRASIL. **Lei nº 9.985 de 18 de julho de 2000**. Dispõe sobre Sistema Nacional de Unidades de Conservação, Brasília, 2000.

GALVÃO, A. (2007), Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil . São Paulo, Revan.

GILL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas. 1999.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 de setembro de 2022.

<https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>

<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pa/parauapebas.html>

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>.

SEPOF-PARAUAPEBAS/PA, **Estatística Municipal**. 2011