

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO  
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**RICARDO PEREIRA ALVES DA SILVA**

**A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL COM O ADVENTO DA LEI Nº  
13.467/2017**

**JUAZEIRO DO NORTE – CE  
2020**

RICARDO PEREIRA ALVES DA SILVA

**A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL COM O ADVENTO DA LEI N°  
13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador(a):** Prof<sup>a</sup>. Ms Antonia Valdelucia Costa

RICARDO PEREIRA ALVES DA SILVA

**A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL COM O ADVENTO DA LEI N°  
13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador(a):** Prof<sup>a</sup>. Ms Antonia Valdelucia Costa

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup> Ms Antonia Valdelucia Costa  
Orientadora  
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

---

Prof. Esp. Francisco Bacurau Bento  
Membro 1  
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

---

Prof. Esp. Luciano Esmeraldo Amorim  
Membro 02  
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

## **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/2017**

Ricardo Pereira Alves da Silva<sup>1</sup>  
Antonia Valdelucia Costa<sup>2</sup>

### **RESUMO**

Todas as relações de trabalho entre empregado e empregador no Brasil são normatizadas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O art. 7º da Constituição Federal de 1988, introduziu inúmeros direitos e deveres que visam nortear as relações entre empregados e empregadores. Em 2017 o governo brasileiro promoveu uma intervenção na legislação trabalhista, introduzindo diversas mudanças nos artigos que compõem a Consolidação das Leis Trabalho. Partindo desse contexto, esse estudo tem como objetivo apresentar as principais mudanças introduzidas pela lei nº 13.467/2017. A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica, abordagem qualitativa, objetivo descritivo e comparativo. O estudo verificou que dentre as principais mudanças pode-se concluir que a lei nº 13.467/2017 permite uma flexibilização nas relações de trabalho, além de permitir a negociação direta entre empregado e empregador.

**Palavras Chave:** Empregado. Empregador. Relação de Trabalho. Direitos. Deveres.

### **ABSTRACT**

All employment relationships between employee and employer in Brazil are standardized by the Consolidation of Labor Laws - CLT. Art. 7 of the Federal Constitution of 1988, introduced numerous rights and duties aimed at guiding relations between employees and employers. In 2017 the Brazilian government promoted an intervention in labor legislation, introducing several changes in the articles that make up the Consolidation of Labor Laws. Based on this context, this study aims to present the main changes introduced by law No. 13,467/2017. The methodology used is bibliographical research, qualitative approach, descriptive and comparative objective. The study found that among the main changes it can be concluded that law no. 13,467/2017 allows a flexibility in employment relationships, besides allowing direct negotiation between employee and employer.

**Keyword:** Employee. Employer. Work Relationship. Rights. Duties.

## **1 INTRODUÇÃO**

A escravidão é considerada a primeira forma de trabalho no Brasil, onde os escravos eram tidos como objetos e não tinha nenhum direito trabalhista. Foram muitas as lutas travadas para que chegasse à abolição da escravatura no país. Esse processo inicia-se com a vinda da família imperial para o Brasil. A partir daí, foram criadas leis que buscavam acabar

---

<sup>1</sup> Concludente do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – UNILEÃO. E-mail: ricardoalvespereira201@gmail.com

<sup>2</sup> Orientadora. Profª Me. Em Ciência da Educação pela UTIC – PY. Docente do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – UNILEÃO. E-mail: valdelucia@leaosampaio.eu.br; valdeluciacosta@hotmail.com

com o trabalho escravo, como a Lei Eusébio de Queiróz, que proibia o tráfico de escravos, a Lei do Ventre Livre que tinha o objetivo de libertar os filhos de escravos nascidos após a sua proclamação, a Lei dos Sexagenários que garantia a liberdade dos escravos que tinham mais de 60 anos. Porém foi em 13 de maio de 1888 que a Princesa Isabel estabeleceu a Lei Áurea que veio a abolir a escravidão no Brasil (SILVA, 2020).

Com o passar dos tempos, viu-se a necessidade da criação de leis que garantissem os direitos dos trabalhadores, pois quanto mais se trabalhava menos se era valorizado e remunerado.

Em 1º de maio de 1943, o então presidente da república Getúlio Vargas, sancionou a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) por meio do Decreto-lei nº 5.452, que tem por objetivo regulamentar as relações de trabalho. Esta assegura direitos e deveres dos empregados e empregadores, além da criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Porém, desde a criação da CLT, os artigos nela contidos foram sendo atualizados com o intuito de adequar as relações de trabalhos da contemporaneidade e revogar artigos que já não faziam mais sentidos. Principalmente após a Constituição Federal de 1988, no seu art. 7º “Direitos Sociais”.

No primeiro trimestre de 2017, a taxa de desemprego no país se aproximou de 13 milhões de desempregados, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Isso reforçou o argumento de que uma Reforma Trabalhista se fazia necessário para mudar esse cenário. Visto que tal reforma vinha para desburocratizar as relações de trabalho e oferecer a possibilidade de empregados e empregadores, livremente, acordassem sobre artigos da CLT entre si, geralmente, resolvidos no judiciário (ECONOMIA, G1, 2017).

Acompanhando essas atualizações, em 2017, a chamada Reforma Trabalhista trouxe algumas mudanças à CLT através da Lei nº 13.467/2017. Tal reforma repercutiu de forma calorosa no Brasil, pois existe uma grande dúvida, principalmente da classe trabalhadora, sobre o que mudou. Partindo disso, esse estudo tem a seguinte problemática: quais foram as principais mudanças trabalhistas introduzidas ou alteradas com o advento da lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

O objetivo geral desse trabalho é apresentar, de forma comparativa, as principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Como objetivos específicos, esse trabalho irá apresentar os principais direitos e deveres introduzidos ou alterados pela lei mencionada e abordar a evolução do trabalho no Brasil.

Para o desenvolvimento do presente estudo, utilizou-se da metodologia de trabalho qualificada como bibliográfica, visto a fonte de pesquisa ser obras já publicadas por autores renomados no assunto, bem como Leis, Decretos, Artigos Dissertações. Com relação à abordagem, o mesmo trata-se de uma pesquisa qualitativa com finalidade descritiva e comparativa, uma vez serão descritas as novas mudanças e comparadas com as antigas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 DIREITO DO TRABALHO**

#### **2.1.1 História e Evolução**

A palavra trabalho originou-se do latim *tripalium*, que era o nome dado a um instrumento de tortura formado por três estacas afiadas. Devido a essa etimologia, historicamente, trabalhar significava ser torturado (MARTINS, 2012).

O livro de Gênesis, em seu capítulo 3, retrata o trabalho como sendo uma forma de castigo, pois Deus ordenou que o homem fosse embora do jardim do Éden para cultivar o solo do qual fora tirado. Isso decorreu devido à desobediência ao comer o fruto proibido (BIBLIA SAGRADA, 2020).

A escravidão foi a primeira forma de trabalho no mundo. Os escravos eram considerados objetos e propriedades dos senhores da época. Sendo assim, eles não possuíam nenhum direito que assegurasse boas condições de trabalhos e remuneração monetária, pelas atividades desempenhadas (MARTINS, 2012).

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal (MARTINS, 2012, p. 04).

Posteriormente, o trabalho escravo deu lugar a outra modalidade chamado de servidão. Nessa modalidade, teoricamente, não existia o trabalho escravo, porém os servos tinham que trabalhar para os senhores feudais, dando toda sua produção, e em troca recebiam a proteção militar e política. Isso fazia com que os servos não fossem livres, porém adquiriam alguns direitos, entre eles o direito de construir uma família (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

Ainda na Idade Média, surgiram as corporações de ofício com o intuito de regulamentar as profissões e a produção artesanal nas cidades. Essas corporações eram divididas em três níveis: mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram donos das oficinas e tinham, como uma das suas responsabilidades, treinar os aprendizes que eram submetidos a duras jornadas de trabalho com o intuito de adquirirem o ensino metódico do ofício da profissão. Algumas

características marcavam essas corporações, dentre elas: estabelecer uma hierarquia, regular a capacidade produtiva e regulamentar as técnicas de produção. Caso os aprendizes superassem as dificuldades dos ensinamentos dos mestres, que eram muito duras e podiam sofrer castigos corporais, passavam a posição de companheiro. Os companheiros só passavam a serem mestres, após aprovação no exame de obra-mestra, que além de difícil tinham que pagar taxas altíssimas (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

Com o advento da Revolução Francesa, em 1789, chegam-se ao fim as corporações de ofício. Isso decorre do fato dessas corporações se contrapor com os ideias de liberdade do homem (PAULO; MARCELO, 2010).

O Decreto D'Allarde, de 17 de março de 1791, determinou que a partir de 1º de abril do referido ano seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse, sendo, contudo, ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar as taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos de polícia aplicáveis (art. 7º) (MARTINS, 2012, p. 05).

Ao mesmo tempo em que a Revolução Industrial trouxe a liberdade de emprego, também impunha más condições de trabalhos para homens, mulheres e crianças. As jornadas de trabalho chegavam a ter 16 horas diárias, as crianças não tinham idade mínima para se submeterem ao trabalho e não existia nenhuma lei que protegesse os empregados contra eventuais acidentes de trabalho. Com isso as classes trabalhadoras começaram a reunir-se em busca de direitos trabalhistas (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

Segundo Paulo e Alexandrino (2010, p. 04) a Lei de Peel de 1802:

Limitou a 12 horas a jornada de trabalho dos menores nas fábricas; em 1824 foram reconhecidos os sindicatos na Inglaterra. Seguiram-se leis que foram aos poucos formando corpos jurídicos que passaram a ser conhecidos como legislações trabalhistas nos diversos Estados europeus. Na França, o direito de greve foi reconhecido em 1864; na Alemanha, os seguros sociais o foram em 1881 e assim por diante.

Assim, surge o Direito do Trabalho, como uma forma de proteção a classe trabalhadora, oferecendo melhores condições de trabalho e salários. A Igreja Católica tem uma participação fundamental quando em 1891 tem um posicionamento através da Encíclica *Rerum Novarum*, que dizia: “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

A partir disso, as Constituições passaram a incluir o Direito do Trabalho, sendo a do México a primeira, em 1917, a qual:

O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho (MARTINS, 2012, p. 9).

No ano de 1919, atendendo o disposto no Tratado de Versalhes, surge a Organização Internacional de Trabalho (OIT). A OIT tem por objetivos promover trabalho de qualidade, garantir proteção social dos trabalhadores, flexibilizar o diálogo entre trabalhadores, governo e empregadores e garantir o respeito às normas internacionais de trabalho (MARTINS, 2012).

Observa-se que trabalhar, desde os primórdios, é considerado uma forma de tortura. Para que uma constituição abordasse o Direito do Trabalho foi preciso grandes manifestações por parte da classe trabalhadora como a ocorrida no ano de 1889, em Chicago, nos Estados Unidos. Onde manifestantes entraram em conflito com a polícia visando melhores condições de trabalho (MARTINS, 2012).

Diante disso, vê-se que a legislação trabalhista foi fruto da revolta dos trabalhadores para com os empregadores.

## 2.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A primeira forma de trabalho no Brasil foi a escravidão, que se deu no século XVI com a colonização dos portugueses.

Nas cidades, as formas de trabalho escravo variavam bastante. Existiam os escravos prestadores de serviço, isto é, os escravos de ganho, carpinteiros, barbeiros, sapateiros, alfaiates, ferreiros, marceneiros, entre outros. As mulheres também exerciam o trabalho escravo: geralmente trabalhavam como amas de leite, doceiras e vendedoras ambulantes (ou seja, as chamadas “negras de tabuleiro”). Portanto, no Brasil existiu uma grande diversidade nas formas do trabalho escravo (CARVALHO, 2020, p. 02).

O processo de abolição do trabalho escravo no Brasil teve início com a vinda da família imperial e a independência. Foi quando se começou a implantar leis que iam de encontro ao trabalho escravo. A lei nº 581, de 4 de setembro de 1850, conhecida como Lei Eusébio de Queirós, estabeleceu medidas para a repressão do tráfico de africanos no Império. Sua promulgação é relacionada, sobretudo, às pressões britânicas sobre o governo brasileiro para a extinção da escravidão no país. Em 1871 foi assinada a Lei nº 2.040, conhecida como “Lei do Ventre Livre”. Considerada um marco no processo de abolição da escravidão no Brasil, ela está inserida no conjunto de medidas que buscavam atenuar a questão escravista no Império. A Lei do Ventre Livre declarava livres os filhos de mulher escrava nascidos no Brasil a partir da data da aprovação da lei. Em 1885 foi publicada a Lei dos Sexagenários, que determinou a libertação dos escravos com mais de 60 anos. Contudo, muitos deles não chegavam, sequer a essa idade. Em 13 de maio de 1888 foi estipulando a Lei Aurea, que aboliu o trabalho escravo em todo o território Brasileiro (MEMÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA, 2016).

A abolição da escravatura no Brasil foi resultado de um processo longo. Para que se chegasse a Lei Aurea em 1888, foram necessárias a promulgação de três outras leis que visavam dificultar o trabalho escravo.

As fábricas não ofereciam ambientes com iluminação adequada, eram sujas e abafadas. Pagavam salários baixos e submetiam seus funcionários a jornadas de trabalho que chegavam a 18 horas diárias. Vale ressaltar que não eram dispensadas as crianças e mulheres do trabalho fabril, a estas os salários eram metade do que se pagavam aos homens (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Foi em meio a todo esse cenário que os operários criaram a Trade Unions, que organizava os movimentos em busca de melhores condições de trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Com isso, criou-se uma série de leis que visavam à normatização do trabalho no país. As primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. De 1903 é a lei de sindicalização rural e de 1907 a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões. A primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho, de Maurício de Lacerda, é de 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. E em 1923 surgia, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013, p.02).

No ano de 1930, através do Decreto nº 19.433, foi instituído o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com intuito de criar uma proteção ao trabalhador. Alguns movimentos exigiam a normatização dos seus direitos e, o Ministério do Trabalho tratou de decretar algumas medidas que atendiam as reivindicações dos movimentos. Criaram-se duas comissões, as Mistas de Conciliações e a Junta de Conciliação e Julgamento, a primeira tratava de assuntos coletivos e a segunda de assuntos individuais (AMARAL, 2019).

A Constituição de 1934 veio para garantir a liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas diárias e férias anuais remuneradas. Já no ano de 1937, o então presidente brasileiro Getúlio Vargas, viu a necessidade de uma forte participação do estado nas relações trabalhistas. A constituição de 1937 criou um sindicato único, a contribuição sindical, os tribunais do trabalho, com o objetivo de evitar a negociação direta entre empregados e empregadores, além de proibir o direito a greves (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

É fato que o processo de legalização das relações de trabalho no Brasil passou por um grande processo que se inicia com a abolição da escravatura até a criação da Trade Unions. Além disso, criou-se uma série de leis se inicia com o decreto nº 1.313, lei da sindicalização rural e no ano de 1907 a lei que regulou todas as profissões no país.

### 2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – LEI Nº 5.452 DE 1º DE MAIO DE 1942

Em 1º de maio de 1942 o então presidente da república Getúlio Vargas, sanciona o Decreto Lei nº 5.452 que foi denominada de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tal fato ocorre durante o período do Estado Novo (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Com o intuito de unificar todas as relações de trabalhos, individuais e coletivas, a CLT agrupa todas as legislações trabalhistas existente no país. Sua publicação ocorre dois anos após a criação da Justiça do Trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

A ideia inicial do presidente Getúlio Vargas era criar a Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social. Para isso, ele juntamente com o ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho, convidaram os juristas Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, José de Segadas Viana, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sussekind. Ficou definido que seriam duas comissões, uma para o Trabalho e outra para a Previdência, conseqüentemente, seriam duas consolidações diferentes (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Utilizou-se de algumas fontes materiais para a criação da CLT, dentre elas: as conclusões advindas do 1º Congresso de Direito Social Brasileiro, as convenções internacionais do trabalho, a Encíclica *Rerum Novarum*, documento escrito pelo Papa Leão XIII em maio de 1891 e a Carta Del Lavoro, do governo de Mussolini na Itália (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Em novembro de 1942, foi apresentado o anteprojeto da CLT, publicado posteriormente no Diário Oficial, para receber sugestões. Após estudar o projeto, Getúlio Vargas deu-o aos co-autores, nomeando-os para examinar as sugestões e redigir o projeto final, assinado em 1º de maio de 1943 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, p. 01).

Especialistas consideram que a criação da CLT foi visionária, pois antecipou a urbanização do país, até então o Brasil era um país agrário. Além disso, a ebulição dos movimentos sindicais dos operários de São Paulo tornaram a CLT uma vanguarda para época (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

É notório que com a criação da CLT houve um grande avanço, visto que ela trouxe uma maior segurança para a classe trabalhadora, classe essa que travou várias batalhas para terem seus direitos reconhecidos. Direito a férias, jornada de trabalho de oito horas, décimo terceiro salário, fundo de garantiu por tempo de serviço (FGTS), carteira de trabalho (CTPS)

assinada, salário mínimo, repouso semanal remunerado, indenização por demissão sem justa causa, entre outros direitos foram introduzidos pela CLT.

### 2.3.1 Relação de Trabalho x Relação de Emprego

A Relação de Emprego se configura quando atende os requisitos previstos no Art. 3º da lei nº 5.452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, sendo assim, tem-se a relação de emprego quando houver a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência desse e mediante salário. Estando assim configurados os requisitos do artigo acima citado, todas as questões inerentes a essa relação serão atendidas pela Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943).

A Relação de Trabalho se dará quando algum dos requisitos do Art. 3º da CLT não seja configurado. Quando a prestação de serviços não for de forma não eventual, temos a relação de trabalho; quando a prestação de serviços não for sob dependência do empregado, temos uma relação de trabalho; quando não houver o pagamento de salário, temos a relação de trabalho ou quando a pessoa que presta o serviço poder ser substituída, temos a relação de trabalho. As ações oriundas da relação de trabalho serão julgadas pela Justiça do Trabalho, conforme consta no Art. 114 da Constituição Federal (CF) de 1988 ((MAIDL, 2016).

Toda pessoa que trabalhar com sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, automaticamente estará configurado em uma relação de emprego. Sendo uma redundância falar que é “empregado com carteira assinada” (PACHECO, 2019, p. 01).

Vê-se que existe uma diferença entre relação de emprego e relação de trabalho. Muitas pessoas pensam que uma é sinônimo da outra, porém cada uma tem sua peculiaridade. Um exemplo de relação de emprego é aquela pessoa que trabalha cinco dias por semanas, 40 horas semanais, sob ordens do seu empregador e recebendo salário para tal. Para exemplificar uma relação de trabalho pode-se considerar um trabalhador autônomo que presta serviços de forma esporádica a uma empresa.

### 2.3.2 Empregado e Empregador

Para se ter um entendimento a respeito da relação entre empregado e empregador, faz-se necessário diferenciar o que cada um representa.

O art. 3º da CLT caracteriza empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Segundo Martins (2013 p. 139), “o empregado pode ser considerado, no sentido amplo, aquele que está empregado na empresa, o que é por ela utilizado”.

Para se caracterizar empregado, faz-se necessário a análise de cinco requisitos: ser pessoa física, não eventualidade na prestação de serviços, subordinação, onerosidade e pessoalidade.

**a) Ser pessoa física**

De acordo com Delgado (2013, p. 315),

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas.

Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

**b) Não eventualidade na prestação de serviços**

Segundo Martins (2013, p. 139),

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a venda e compra, em que é pago o preço e entregue a coisa.

**c) Subordinação**

O empregado terá que cumprir as ordens advindas do empregador em decorrência do contrato de trabalho, ou seja, o empregado será dirigido pelo seu empregador. Essa subordinação poderá se dar de diversas formas, dentre elas: econômica, técnica, moral, social, hierárquica, jurídica, objetiva e subjetiva, estrutural, direta ou imediata, indireta ou mediata, típica e atípica. Não havendo a subordinação, o trabalhador não será empregado, mas sim um trabalhador autônomo que conseqüentemente não será rígido pela Consolidação das Leis do Trabalho (MARTINS, 2013).

**d) Onerosidade**

O trabalhador receberá valor monetário pelo serviço prestado ao empregador (MARTINS, 2013).

**e) Pessoalidade**

Segundo Martins (2013, p. 17),

O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento pessoalidade na referida relação.

O Art. 2º da CLT configura empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943).

Os empregadores podem exigir de seus empregados o cumprimento de determinado trabalho, poderá definir o período de férias, exigir o uso dos EPI (Equipamento de Proteção

Individual) quando necessário, poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa, quando configurado, e exigir o cumprimento do horário de trabalho (MARTINS, 2012).

Diante disso, verifica-se que o primeiro requisito para que haja a caracterização de empregado é ser pessoa física, haja vista que sendo pessoa jurídica o mesmo não iria prestar serviços para si mesmo.

Logo em seguida o segundo requisito deixa explícito que o trabalho tem que ser de forma contínua, significa dizer que o contrato de trabalho deve ter uma continuidade na prestação do serviço, não necessariamente diária. A prestação de serviços de forma eventual não enquadrará o prestador na condição de empregado.

O terceiro requisito dispõe que o trabalhador deverá cumprir as ordens advindas do seu empregador.

O penúltimo requisito trata da remuneração que o empregado deverá receber pelo seu empregador perante contrato firmado entre ambos.

Por último, apresenta-se a pessoalidade onde diz que somente o empregado poderá realizar as atividades a ele determinadas.

### **3. LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO 2017**

Com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho, a Reforma Trabalhista foi proposta pelo então presidente Michel Temer em dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. Em abril de 2017 a Reforma Trabalhista foi aprovada pela Câmara dos Deputados com 296 votos favoráveis e 177 contrários, seguindo para o Senado federal. Em 11 de julho de 2017 também foi aprovada no Senado totalizando 50 votos favoráveis e 26 contrários, teve uma abstenção. Após a aprovação no Senado a mesma foi sancionada pelo Presidente Michel Temer em 13 de julho de 2017 (SENADO NOTÍCIAS, 2017).

Segundo dados extraídos do portal G1, Laporta (2018), afirmou que a Reforma Trabalhista teve 54 artigos alterados, 9 artigos revogados e 43 criados. Isso equivale a uma mudança em torno de 10% da CLT que desde sua criação passou por várias mudanças e adaptações .

#### **3.1 MUDANÇAS OCORRIDAS COM O ADVENTO**

Muitos artigos da CLT sofreram alterações que foram introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, onde no seu art. 58-A, trata do regime por tempo parcial. Observa-se que

anteriormente considerava-se o regime de tempo parcial aquele cuja duração não excedesse 25 horas semanais passando, pós reforma, a ser aquela que não exceda 30 horas ou 26 horas com o acréscimo de 6 horas extras. Considerando a jornada semanal de 44 horas, vê-se que a alteração desse artigo flexibiliza em torno de 68%, anteriormente 56% (BRASIL, 2017).

No que se refere às horas extras, o art. 59 em seu parágrafo 1º, apresenta uma vantagem para os empregados, pois passa a normatizar o pagamento de 50% pelas horas extras, anteriormente era 20%. Além disso, o parágrafo 5º passa a reconhecer o banco de horas por meio de contrato individual, sendo que antes a adoção de banco de horas era permitido somente por meio de contrato coletivo, para isso a compensação deverá ocorrer no período de seis meses. O que se apresenta no parágrafo 6º já era previsto na súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, porém esse parágrafo define um limitador que é a compensação dentro do mesmo mês (BRASIL, 2017).

A jornada de trabalho 12 por 36 (doze horas de trabalho seguida de trinta e seis horas de descanso) não encontrava previsão legal no regulamento anterior, porém era prevista pelo TST através da súmula nº 444, que diz:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (BRASIL, 2012).

O art. 71 da CLT trata do descanso concedido ao empregado. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, esse artigo no seu parágrafo 4º sofre uma alteração que deixa claro que a remuneração adicional será sobre o período suprimido. Além disso, anteriormente não era apresentada a natureza jurídica do pagamento, o novo disposto impõe que a natureza será indenizatória (BRASIL, 2017).

O art. 75-A passa a regular o teletrabalho (*Home Office*), que anteriormente não era previsto. O art. 75-B define teletrabalho como sendo a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador”. Vale ressaltar que o comparecimento à empresa para realização de atividades específicas, não irá descaracterizar o teletrabalho (BRASIL, 2017).

Em seguida, foram introduzidas algumas alterações no tratamento da concessão de férias aos empregados quanto ao período de gozo. Na regulamentação anterior as férias deveriam ser concedidas em um único período de 30 dias, contudo em casos excepcionais poderia haver o fracionamento em dois períodos. Pós reforma o art. 134 no seu parágrafo 1º, passa a permitir o fracionamento em até três períodos, sendo que um deverá conter pelo menos

quatorze dias e os demais o mínimo de cinco dias, para tal, será necessário à concordância do empregado. Além disso, no parágrafo 3º veda o início de gozo no período de dois dias que antecedam feriados ou repouso semanal (BRASIL, 2017).

Com relação ao art. 443, o mesmo trata do contrato individual de trabalho, observou-se que fora incluída a prestação de serviço por meio do trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

O art. 457 trata dos valores que integram a remuneração do empregado. Verificou-se que no seu parágrafo 1º, passou a determinar que apenas o salário fixo, gratificações previstas em lei e comissões integrarão o salário do empregado. Diferindo assim da redação anterior que considerava as gratificações ajustadas (aquelas não previstas em lei), diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador (BRASIL, 2017).

No que se refere às rescisões de contrato, previsto no art. 447, deixa de ser obrigatória a homologação, sendo necessária apenas a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, a empresa passa a ser responsável pela comunicação da rescisão aos órgãos competentes e o pagamento das verbas rescisórias que antes eram pagas na homologação, passa a serem mediante depósito bancário ou cheque, conforme exposto no parágrafo 4º do referido artigo. Além disso, o parágrafo 10º passa a reconhecer a anotação da rescisão na CTPS como documento hábil para requerer o seguro desemprego e saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Sendo assim, conclui-se que a reforma trabalhista desburocratizou o processo de desligamento do funcionário (BRASIL, 2017).

Outro ponto observado foi a criação de uma nova modalidade de rescisão a qual se denomina rescisão por acordo. Essa nova modalidade normatiza o que antes era feito de forma ilegal e está previsto no art. 484-A. Onde fica determinado que: sendo optado por essa modalidade o empregado receberá pela metade o aviso prévio, se indenizado, assim como a indenização sobre o saldo do FGTS. Além disso, o parágrafo 1º do referido artigo determina que o empregado só poderá movimentar 80% do seu FGTS e o parágrafo 2º determina a inelegibilidade ao seguro desemprego em caso de demissão por acordo (BRASIL, 2017).

O art. 545 passa a facultar a contribuição sindical por parte dos empregados. Anteriormente era obrigado por parte dos empregadores o desconto de tal contribuição na folha de pagamento (BRASIL, 2017).

Por último, observou-se que no art. 611-A é listado os temas que poderão ser objeto de negociações coletivas, ou seja, as negociações que tratam esse artigo terão prevalência sobre a lei. Já o art. 611-B lista os direitos que não poderão ser negociados em convenção coletiva. Com isso fica evidenciado que o que for negociada terá prevalência no que se é legislado,

deixando a cargo das empresas e sindicatos negociarem diferentes formas de trabalho (BRASIL, 2017).

#### **4 METODOLOGIA**

O presente trabalho se enquadra em uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa utilizando-se do método de estudo comparativo. Para sua realização foram utilizados livros, sites e leis.

A pesquisa bibliográfica busca reunir dados e informações a fim de criar uma base que irá servir para investigação do tema proposto.

Segundo Severino (2007, p. 122), a pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do:

(...) registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

A pesquisa também é caracterizada como qualitativa, a qual propõe um aprofundamento do conhecimento a fim de interpretar o contexto do objeto pesquisado. Sendo assim, Rodrigues e Limena (2006, p. 90) definem a abordagem qualitativa como:

Quando não emprega procedimentos estatísticos ou não tem, como objetivo principal, abordar o problema a partir desses procedimentos. É utilizada para investigar problemas que os procedimentos estatísticos não podem alcançar ou representar, em virtude de sua complexidade. Entre esses problemas, poderemos destacar aspectos psicológicos, opiniões, comportamentos, atitudes de indivíduos ou de grupos. Por meio da abordagem qualitativa, o pesquisador tenta descrever a complexidade de uma determinada hipótese, analisar a interação entre as variáveis e ainda interpretar os dados, fatos e teorias.

Conforme Gil (2008, p.16) menciona, “o método comparativo procede pela investigação de indivíduos, classes, fenômenos ou fatos, com vistas a ressaltar as diferenças e similaridades entre eles”.

O autor ainda conclui que “sua ampla utilização nas ciências sociais deve-se ao fato de possibilitar o estudo comparativo de grandes grupamentos sociais, separados pelo espaço e pelo tempo” (GIL, 2008, p. 16-17),

#### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa teve como objetivo apresentar as principais mudanças introduzidas na legislação trabalhista com o advento da Lei nº 13.467/2017. Além disso, o estudo apresenta os

principais direitos adquiridos pela classe trabalhadora, aborda a evolução do trabalho no Brasil e no mundo, as relações e normatização trabalhista.

Para se alcançar o objetivo o estudo teve sua fundamentação numa pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa e através de um método comparativo. Além disso, apresentou as principais mudanças que norteiam a relação entre empregado e empregador.

Pode-se observar com esse estudo que a Lei n° 13.467/2017 veio a introduzir várias mudanças na legislação trabalhista, muitos foram os artigos revogados e alterados. Regulou-se formas de trabalhos, que antes não eram normatizados pela legislação trabalhista, como o teletrabalho e trabalho intermitente.

Além disso, observou-se que este trabalho analisou o art. 611A que trata dos acordos e convenções coletivas que poderão ser negociados perante a lei. Já o art. 611B evidenciam incisos que não poderão ser negociados, por estarem regulados pelo art. 7° da Constituição Federal de 1988 o qual garante os direitos mínimos aos trabalhadores. Sendo assim os sindicatos e empresas poderão negociar diferentes formas de trabalho sem que haja a intervenção da lei, visto que com o advento da referida lei o que se negocia prevalecerá sobre o que se é legislado.

## REFERÊNCIAS

AMARAL. Deivison. **Por que o Ministério do Trabalho foi criado?**. Café História, 2019. Disponível em: <https://www.cafehistoria.com.br/por-que-ministerio-do-trabalho-foi-criado/>. Acesso em 27 de Junho de 2020.

BÍBLIA SAGRADA ONLINE. Disponível em: <https://www.bibliaon.com/>. Acesso em 10 Abr. 2020

BRASIL. **Lei n. 581, de 4 de setembro de 1850**. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM581.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM581.htm). Acesso em 28 de Abril de 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto Lei N° 5.452 de 1° de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, 1° de maio de 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-1943-pe.pdf>. Acesso em 03 Maio 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em 20 mar. 2020.

CARVALHO, Leandro. **Formas do trabalho escravo no Brasil**"; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/formas-trabalho-escravo-no-brasil.htm>. Acesso em 01 de março de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 13. ed. São Paulo, LTR, 2013.

ECONOMIA, G1. **“Reforma trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos”**; Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em 07 Maio 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LAPORTA, Taís. **Reforma trabalhista completa 1 ano: veja os principais efeitos**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em 20 Jun. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT.** 17 São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**, 28. ed. São Paulo, Atlas, 2012.

MEMÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA, Arquivo Nacional. “Lei Eusébio de Queirós”; Disponível em: <http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/288-lei-euzebio-de-queiroz>. Acesso em 07 Maio 2020.

PACHECO, Gabriel. **Quem é empregado?** Disponível em: <https://gabrielppm.jusbrasil.com.br/artigos/728983137/quem-e-empregado>. Acesso em 10 jun. 2020.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

RODRIGUES, Maria Lucia; LIMENA, Maria Margarida Cavalcanti (Orgs.). **Metodologias multidimensionais em Ciências Humanas**. Brasília: Líber Livros Editora, 2006.

SENADO NOTÍCIAS, Senado Federal. **“Veja como votaram os senadores na análise da reforma trabalhista”**; Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infograficos/2017/07/painel-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 02 Maio 2020.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Daniel Neves. **Abolição da escravatura**. *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-abolicao-escravatura.htm>. Acesso em 27 Jun. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013. “**História:** A criação da CLT”. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em 28 Mar. 2020.