

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO - CA

**CONTRATOS DE TRABALHOS E AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Hélio Vieira dos Santos

João Pessoa – PB  
2020

**HÉLIO VIEIRA DOS SANTOS**

**CONTRATOS DE TRABALHOS E AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do Título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba.

**Orientador:** César Emanuel Barbosa de Lima, Prof. Dr.

João Pessoa – PB  
2020

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

S237c Santos, Helio Vieira Dos.

CONTRATOS DE TRABALHOS E AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA / Helio Vieira Dos Santos. - João Pessoa,  
2020.

27 f. : il.

Orientação: César Emanuel Barbosa de Lima Lima.  
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Contratos de trabalho. 2. Reforma trabalhista. 3.  
Flexibilização trabalhista. I. Lima, César Emanuel  
Barbosa de Lima. II. Título.

UFPB/CCSA

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

Artigo Científico apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do Título de Bacharel em Administração.

**Aluno:** Hélio Vieira dos Santos

### **CONTRATOS DE TRABALHOS E AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**Área da pesquisa:** Ética Organizacional

**Data de aprovação:** \_\_\_\_/ \_\_\_\_/ \_\_\_\_

#### **Banca examinadora**

---

César Emanuel Barbosa de Lima, Prof. Dr.  
Orientador

---

Geraldo Magela de Andrade, Prof. Msc.  
Examinador

# CONTRATOS DE TRABALHOS E AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

**HÉLIO VIEIRA DOS SANTOS**

Bacharelado em Administração da UFPB

E-mail: heliovieira1990@hotmail.com

## RESUMO

As questões trabalhistas se debruçam nas relações, eminentemente dicotômicas, entre empregado e empregador, envolvendo a sociedade e o universo de trabalho como um todo, pois se constata a necessidade de mão de obra desde os tempos antigos. Atualmente, sobretudo, as relações estabelecidas entre os que têm maior poder aquisitivo econômico e aqueles que vendem sua força de trabalho passaram a ser vistas como fatos sociais a serem regulamentados por uma norma mais flexíveis, a qual possui a intenção de evitar abusos de qualquer natureza, primando pela negociação entre as partes. Isso posto, o presente trabalho teve como metodologia uma pesquisa bibliográfica e qualitativa, que trouxe diretrizes no desenvolvimento da investigação das relações contratuais, abordando o cenário histórico de tais relações, como a legislação trabalhista e sua finalidade de controlar as ações dos empregadores, enquanto serem abusivas e desumanas, outrora. O objetivo, portanto, está na descrição do desenvolvimento das relações contratuais trabalhistas, expondo os pontos positivos da referida relação, assim como trazer uma explanação das mudanças no contrato de trabalho com a reforma trabalhista no ano de 2017, que visando melhorar o índice de desemprego no Brasil, implementou mudanças que afetam diretamente a relação empregado e empregador. Destarte, tais mudanças acarretariam a melhoria do Estado, estimularia a contratação aumentando o número de empregos e traria oportunidades para a sociedade. Como resultado de tal reforma, o presente trabalho traz dados significativos para diminuição de ações trabalhistas, aumentando a possibilidade de empregos e desenvolvimento para a sociedade como um todo.

**Palavras-chave:** Contratos de trabalho. Reforma trabalhista. Flexibilização trabalhista.

## ABSTRAC

Labor issues focus on the eminently dichotomous relationship between employee and employer, involving society and the universe of work as a whole, as there is a need for labor since ancient times. Currently, above all, the relationships established between those who have greater economic purchasing power and those who sell their labor power have come to be seen as social facts to be regulated by a more flexible rule, which is intended to prevent abuse of any nature, striving for negotiation between the parties. That said, the present work had as methodology a bibliographic and exploratory research, which brought guidelines in the development of the investigation of contractual relations, addressing the historical scenario of such relations, such as labor legislation and its purpose of controlling the actions of employers, while being abusive and inhumane, in the past. The objective, therefore, is in the analysis of the development of contractual labor relations, exposing the positive points of the referred relationship, as well as to bring an explanation of the changes in the employment contract with the labor reform in 2017, which aiming to improve the employment rate. unemployment in Brazil, implemented changes that directly affect the employee and employer relationship. Thus, such changes would result in the improvement of the State, stimulate hiring, increasing the number of jobs and opportunities for society. As a result of such reform, the present work brings significant data for the reduction of labor actions, increasing the possibility of jobs and development for society as a whole.

**Key words:** Work contracts. Labor reform. Labor flexibility.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente ao homem, tanto que desde a antiguidade o homem primitivo busca, de forma incessante, meios de satisfazer suas necessidades, como por exemplo, saciar a fome, abrigar e defender-se, através de uma forma de trabalho. Entretanto, os meios para satisfação de necessidades inerentes a conduta humana foram avançando, as relações ficaram cada vez mais intensas, os fatos sociais começaram a exigir medidas de controle por meio de normas positivadas com o fim de alcançar harmonia nas relações (CASTRO, 2013).

Entretanto, Pedras Junior (2005) afirma que no decorrer dos anos surgiu a exploração de pessoas, caracterizando o trabalho escravo. Destarte, o contrato surge como garantia de um cumprimento de determinada obrigação. No entanto, o monopólio da antiguidade não correspondia à proporcionalidade dos contratos. Estudos foram realizados, tais como a comparação com legislações trabalhistas internacionais como forma de controle e assim, os contratos se tornassem mais justos e insubmisíveis à exploração de mão-de-obra.

Corroborando com esse pensamento, Zabom (2015), aponta que a função social dos contratos de garantia do trabalho humano está, literalmente, relacionada à autonomia da vontade. Uma liberdade meramente formal que expressa vontades em acordos controlados e regulados por lei. Estes, firmados entre pessoas físicas ou jurídicas, exige proporcionalidade com a letra da lei para que haja legalidade no que for expresso de forma escrita e ou verbal

Desta forma, observa-se a necessidade de controle por parte da legislação, a qual fora se adequando no decorrer dos tempos com a finalidade de manter a ordem no âmbito do Estado liberal, cujo princípio é a autonomia de vontade que, em sua arquitetura tradicional, era considerado um instrumento do exercício do poder no estado social, e que se fundamenta no princípio da dignidade da pessoa humana.

Em resumo, o contrato de trabalho é um acordo que trata das relações de emprego. Manifesta-se com as transformações essenciais no mundo de trabalho, em compensação à dependência como condição de sobrevivência e, tem o propósito de garantir uma maior liberdade às partes envolvidas, empregado e empregador, para discussão dos termos do contrato, de modo a respeitar a vulnerabilidade do mais fraco e possibilitar um equilíbrio harmonioso.

Assim, segundo Lins (2017), o Contrato de Trabalho é um instrumento fundamental para que deveres, obrigações e demais detalhes das tarefas a serem desenvolvidas sejam tratadas de forma clara e precisa. Cabe ressaltar que há muito tempo não se via uma mudança nas leis trabalhistas. Recentemente, com a nova redação dada pelo Congresso Nacional e sancionado pelo então Presidente da República, Michel Temer, em novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe impactos

significativos para a classe trabalhadora do país, com muitas novidades em termos de novas adequações por parte do empregador.

Logo, de acordo com Delgado (2018, p.25), o novo contrato de trabalho frente à reforma trabalhista vem regular:

I A relação entre o empregado e o empregador;

II Registro dos detalhes dos acordos coletivos;

III Garantias constitucionais para ambas as partes (empregado e empregador);

IV Controle no excesso de trabalho e novas modalidades de contratação.

Neste Artigo, apresentar-se-á a necessidade do controle e acordos dos contratos no âmbito trabalhista; a regulação das relações de trabalho, para que as partes não sofram com a exploração naquilo que lhes foi acordado; assim como, apontar as novidades que traz o novo texto modificado da lei, a implicação na iniciativa privada e seus colaboradores frente às mudanças e o impacto frente a essa reforma.

Nesse contexto, tem-se por objetivo descrever as mudanças que trouxe a nova redação no âmbito da nova legislação trabalhista, tomando-se por base os benefícios para a iniciativa privada e o impacto de sua aplicabilidade sobre a classe trabalhadora.

O tema escolhido tem como justificativa a apresentação dos contratos de trabalho frente à reforma trabalhista e o impacto que pode causar na iniciativa privada em termos de melhor condução e contratação de seus colaboradores, pois descreve a importância dos contratos e seus efeitos baseados na legislação, haja vista as dificuldades encontradas no passado e a evolução trabalhista no Brasil até os dias atuais. Foca, em especial, na redação do novo texto, o qual foi modificado com a intenção de melhorar os índices de desemprego do Estado brasileiro.

Frente à nova modalidade no âmbito trabalhista do Estado e, verificando a necessidade de haver um salto nos índices de emprego que proporcione uma vida digna para a classe trabalhadora, fora redigida tal reforma e aprovada pelo Congresso Nacional com o propósito de ofertar mais oportunidades às classes de empregado e empregador. Sendo assim, destaca-se no presente trabalho os benefícios e as vantagens para as partes.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Nesta seção, observar-se-á o desenvolver do referido trabalho em aspectos históricos e conceituais referentes ao desenvolvimento da classe trabalhadora no Brasil, as conquistas em formas de direitos adquiridos no desenrolar da história, a função social dos contratos de trabalho, o controle, a segurança jurídica para a classe mais vulnerável na relação contratual e os desafios enfrentados e

superados ao longo dos anos, destacando o “*pact Sunt servand*” e as melhorias para classe trabalhadora frente à reforma trabalhista.

## 2.1 Conceito Histórico

É necessário um rebuscado histórico para se saber o quão importante é a relação dos contratos para a harmonia e o equilíbrio de determinada sociedade. Os contratos são a formalização de acordos firmados entre partes que quiseram contratar, de modo que fosse respeitado o acordo firmado, sem intervenção do estado, pois o que valia era a vontade autônoma das partes envolvidas, sendo o contrato uma forma de validação de tais vontades.

O contrato, tal qual o se entende hoje, é fruto do jusnaturalismo e do nascimento do capitalismo. Nos períodos anteriores, o indivíduo era determinado pelo grupo em que estava inserido e pela função que exercia dentro deste, com o nascimento do capitalismo o indivíduo passa a ser determinado por sua vontade autônoma, sendo o contrato o meio mais utilizado para fazer valer essa vontade. No século XIX, dada a expansão do capitalismo, o contrato e o direito dos contratos passou a exercer um papel ideológico na sociedade. Era necessário que não houvesse impedimentos para a circulação de riquezas, assim a dogmática contratual da época desenvolveu algumas teorias para fundamentar a ideologia perquirida. As idéias desenvolvidas no intuito de que a vontade exercesse um papel ideológico naquela sociedade, se somaram àquelas desenvolvidas pela própria teoria do direito. Fiúza cita quatro dogmas assentados nesse período: “1º) oposição entre o indivíduo e o Estado, que era um mal necessário, devendo ser reduzido; 2º) princípio moral da autonomia da vontade: a vontade é o elemento essencial na organização do Estado, na assunção de obrigações etc.; 3º) princípio da liberdade econômica; 4º) concepção formalista de liberdade e igualdade, ou seja, a preocupação era a de que a liberdade e a igualdade estivessem, genericamente, garantidas em lei. Não importava muito garantir que elas se efetivassem na prática (ALMEIDA, 2017).

Como supracitado, o contrato no início de sua utilização desenvolve-se em torno da sociedade capitalista que dá ao indivíduo autonomia para negociar suas riquezas e cuja validade se dava através do contrato, pois tal ferramenta era o meio mais utilizado outrora para formalizar vontades e firmar acordos, dando aos contratantes uma segurança jurídica no que estava sendo negociado.

O contrato, de acordo com Carvalho (2017, p. 02), foi fonte de estudos da sua época inicial, pois prevalecia apenas os acordos firmados entre as partes contratantes, não sendo analisado a desproporcionalidade no que estava sendo negociado, ou seja, qual a parte mais vulnerável? Geralmente, a parte que tem domínio aliado ao poder aquisitivo predomina. Desta forma, não era justo tal propositura em face da desigualdade existente.

O estudo dos contratos trouxe à tona o princípio da igualdade, pois no início bastava haver vontade entre as partes para o seu firmamento. Desperta-se o conceito de justiça, bastando apenas a

vontade entre eles para que fosse justo o acordo firmado, formalmente livre. Diante disso, surgem os estudos e as leis que trouxeram equilíbrio para as transações contratuais, regras baseadas no Código de Napoleão (1804 – *Civil Code*) e o Código Alemão (1900 – *Bürgerliches Gesetzbuch* – BGB).

Com fins específicos, a lei traz harmonia e equilíbrio nas questões contratuais para que não haja desproporcionalidade no que está sendo acordado e para que as partes possuam liberdade para contratar e segurança no que está sendo contratado. A segurança jurídica, poder de coação da lei, se dá pela existência de abusos, dado que no passado inexistia igualdade contratual, e que por uma questão de humanidade, fez surgir meios de intervenção através de normas que regulassem as transações.

## **2.2 Função Social dos Contratos**

A função social dos contratos como a boa fé objetiva são princípios fundamentais do código civil. O contrato, agora regido pelo Código Civil, traz em sua essência fundamentos básicos para o entendimento e equilíbrio da sociedade como pode-se perceber. Boa-fé objetiva é horizontal, endógena; enquanto função social é vertical, exógena. Endógeno refere-se ao interior, ou aquilo que está dentro; e exógeno ao que está fora, no exterior (PEDRAS JUNIOR, 2005).

As divisões da função social dos contratos não se confundem por existirem parâmetros estabelecidos e consolidados em leis. A legislação específica que trata desses parâmetros fala abertamente das questões relacionadas à cooperação, honestidade e lealdade, as quais também afetam a sociedade, pois as negociações entre as partes podem impactar terceiros e a dignidade da pessoa humana com o resultado de seus efeitos, sendo assim,

[...] Artigo 113 do Código Civil diz: os negócios devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração. [...] Artigo 187 diz: também comete ato ilícito o titular de um direito que ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes. [...] Artigo 422 diz: os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução os princípios de probidade e boa fé (BRASIL, 2002).

A boa fé trata da cooperação, honestidade e lealdade como se pode observar supracitado. Com base nisso, tem-se princípios a serem respeitados mediante Lei consolidada no Código Civil em seus respectivos artigos. Desta forma, a função social do contrato fica condicionada não só ao que foi firmado entre as partes, mas também ao que regula a Lei 10.406/2002, não podendo ultrapassar a norma e, muito menos, vilipendiar o que está positivado.

Também para Lima (2015), a boa-fé no quesito função social do contrato se torna de suma importância, não só para as partes contratantes, mas também para a sociedade que pode ser afetada por exageros ou pela ausência de requisitos estabelecidos na lei. Esse equilíbrio introduzido pela norma torna os acordos firmados mais harmônicos, pois deve ser proporcional e manter a ordem e o respeito à dignidade da pessoa humana.

Ainda de acordo com Pedras Junior (2005, p.02),

[...] o contrato tem princípios elencados de suma importância para sua estrutura, são eles: princípios da autonomia privada, ligado a autonomia da vontade; princípio da liberdade de contratar/liberdade contratual, podem ser parecidos, mas existem diferenças entre eles, liberdade de contratar refere-se ao direito/poder, enquanto a liberdade contratual refere-se ao conteúdo do contrato; princípio da função social, a celebração do contrato não pode buscar apenas o interesse próprio, e sim o interesse coletivo.

Entre outros temos, o princípio da boa fé objetiva que significa honestidade e justiça; o princípio da força obrigatória; sua inexistência implicaria o não cumprimento por todos, pois não haveria controle impositivo, ou seja, ninguém seria obrigado a cumprir os contratos (*pacta sunt servanda*). Dessa forma, observa-se a estrutura dos contratos se desdobrando com a finalidade de aprovar e ter validade no que está sendo acordado, dando segurança jurídica e garantindo o cumprimento dos termos elencados.

O princípio da função social do contrato surgiu para renascer o equilíbrio social diante das injustiças sociais, do pensamento individualista, dos interesses particulares que sobressaíam nas relações contratuais da sociedade desde a Revolução Francesa. A visão de proporcionar o bem da coletividade deveria respaldar a igualdade dos sujeitos de direito, a liberdade de cada um seria respeitada e o bem comum alcançado entre as partes contratantes. O declínio do direito individual fez surgir o direito social, e entre os seus princípios está o da função social da propriedade e do contrato, com foco na promoção do bem-estar comum e dos interesses sociais para uma sociedade livre e justa. A doutrina de Santo Tomás de Aquino – doutrina social da igreja - promoveu o conceito de propriedade como um dos direitos naturais, e conseqüentemente do direito das gentes. A visão para a coletividade é ampliada e a função social da propriedade como um pilar da sobrevivência da humanidade passa a ser um conceito que extrapola aos interesses particulares. A partir de então, as encíclicas papais de concepção filosófico-tomista, passaram a reconhecer e divulgar a função social da propriedade, atribuindo à iniciativa privada a promoção dos direitos sociais, da dignidade humana e da justiça social. Para Giselda HIRONAKA (1988) “a função social, como qualidade inerente ao conceito de propriedade, visa adaptar este direito aos interesses maiores de toda a coletividade, além da figura singular do proprietário” (SILVA, 2011).

Como se pode observar, desde os primórdios, percebe-se a necessidade de equilibrar os acordos firmados através dos contratos. Desta forma, para que os contratos cumpram sua função

igualitária e/ou proporcional ao declínio do direito individual nasceu o direito social, que entre os seus princípios está a função social dos contratos, esta tem o objetivo de respaldar o bem-estar comum para uma sociedade livre e justa, concedendo a ambas as partes uma medida justa e equilíbrio contratual.

## **2.3 Legislação Trabalhista**

A Legislação Trabalhista no Brasil manteve-se em constante desenvolvimento para melhor atender as necessidades do povo. Desta forma, surge em 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, a qual unificou toda legislação trabalhista existente no Brasil. Para tanto, as variações dos fatos sociais e a extrema necessidade de regulação, trouxeram a pauta positivamente construtivas para uma sociedade no caminho da modernidade. Segundo Campana (2008), no que se refere ao direito individual do trabalho, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) seguiu uma orientação axiológica extremamente progressista, garantindo uma série de normas protetivas ao trabalhador.

Ademais, conclusão tomada a respeito de uma legislação protetiva referente aos trabalhadores do Brasil estava completamente ligada aos abusos cometidos pelo patronato aos seus trabalhadores. As medidas debatidas a respeito dos trabalhadores eram justas, haja vista o descaso que os afetava. Dentre tais medidas se defrontava o justo pagamento pelos serviços prestados, a redução nas horas laborais, a valorização da classe trabalhadora e a garantia da dignidade da pessoa humana, dando ênfase ao que diz a Carta Magna no seu artigo 1º. Em suma, as discussões sobre a legislação trabalhista, segundo Campana (2008):

Isso significa que a legislação do trabalho foi bastante progressista, apesar de se tratar de uma Carta implantada com o Estado Novo. Ela previa os contratos coletivos de trabalho; o direito ao repouso semanal remunerado; a licença anual remunerada; a indenização proporcional aos anos de serviço por despedida imotivada; o direito de permanência no emprego nos casos de mudança de empregador; o direito a um salário mínimo; “capaz de satisfazer de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho” (art. 137, “h”); o direito à jornada de oito horas diárias; a vedação de trabalho noturno, exceto os que ocorrem em turnos, e com remuneração superior ao diurno; a proibição de trabalho a menores de catorze anos, de trabalho noturno a menores de dezesseis e, em casos de insalubridade, a menores de dezoito anos e a mulheres (CAMPANA, 2008, p.8).

Conforme o autor, as mudanças e adequações trabalhistas se deram em torno de problemas recorrentes de natureza pessoal que traziam prejuízos ao ser humano, o trabalhador em questão. Sendo assim, as mudanças na lei foram eficazes e trouxeram um novo rumo a classe trabalhadora do

país, ao dar ênfase a parte mais vulnerável da relação contratual, assim como garantir a devida proteção.

## 2.4 O Contrato na Legislação Trabalhista

A beleza e o romantismo da Teoria dos Contratos estão na forma de equilíbrio dos lados, tendo como princípio o *Pact Sunt Servand* a base para firmar acordos entre partes que tenham interesse em celebrar decisões benéficas a ambos, possuindo como prisma os valores humanos e proporcionais não prejudiciais ao vulnerável da relação. Segundo Bevilacqua (2018, p.01), diante da perspectiva de socialidade, percebe-se que o direito contratual precisou se adaptar e ganhar a função de realizar a justiça e o equilíbrio contratual. Desta forma, a importância do controle com relação a celebração dos contratos se mostra, literalmente, no equilíbrio das relações entre contratante e contratado.

As relações trabalhistas se dão através de contratos celebrados entre empregador e empregado, sendo especificado “Contrato de Trabalho”. Os contratos de trabalho seguem o rito da teoria geral dos contratos, mas com uma legislação específica que o torna especial. O artigo 442 define o contrato individual de trabalho como sendo o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Ademais, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) vem expressar em uma sequência de artigos a regulamentação do contratado brasileiro, as regras em benefício do mesmo e a positivação das normas que versam sobre a classe trabalhadora, portanto:

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Incluído pela Lei nº 11.644, de 2008).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada) (BRASIL, 1946).

Como supracitado, observa-se as formas descritas na lei relacionada aos contratos de trabalhos, as quais regem as formas do empregador contratar e mantêm os direitos específicos da classe e da modalidade de contrato, relativo ao trabalho. É impossível falar dos contratos sem citar a lei que regulamenta as questões trabalhistas. No contexto histórico, segundo Campana (2008), vê-se o progresso da legislação citada até os dias atuais, tendo como foco a parte mais vulnerável da relação contratual, cujo tratamento era desproporcional concernente a uma época na qual a exploração e a desconstrução dos valores humanos eram marcantes.

Destarte, ocorre a evolução do direito trabalhista que traz um equilíbrio para as contratações. O legislador teve por base a teoria geral dos contratos, assim como as variáveis no âmbito trabalhista, por exemplo: as explorações ao trabalhador; as questões escravagistas, entre outros tipos de abusos que foram observados e que, após análise dos fatos sociais foram positivados para uma valorização da classe trabalhadora. Tais fatos aflora um aprimoramento entre a modalidade de contratos de trabalho, os quais podem ser destacados na legislação brasileira e na Carta Magna no seu artigo 6º – garantia do trabalho, como também no art. 7º – garantia de direitos inerentes a igualdade trabalhista e regulamentações que são aferidas pelo contrato de trabalho, podendo citar:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - Fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - Salário-família para os seus dependentes;

XII - Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) [...] (BRASIL, 1988).

Ao falar dos direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal de 1988, sua narrativa tem a importância da positivação de tal norma que possui como fulcro a base do contrato de trabalho, sendo o mapa apontado para o norte da relação a ser celebrada em tal contrato.

XIII - Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - Aposentadoria;

XXV - Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV - Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - Proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (Op. Cit. 1998).

Pode-se analisar a importância da citação do artigo supracitado, pois traz de maneira clara e objetiva o seguimento da natureza dos contratos de trabalhos, sendo assim:

XXIX - Ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) Cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) Até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXIX - Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (Op. Cit. 1988).

Norteados pelo que está positivado na Carta Magna, o contrato de trabalho por sua natureza específica está condicionado a Constituição Federal de 1988, a ser celebrado de maneira orquestrada e respeitando os limites estabelecidos, não só pelo artigo doravante citado, mas também pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que é de suma importância no momento da celebração do mesmo.

## 2.5 Principais mudanças na nova Legislação trabalhista de 2017

As mudanças relacionadas à Legislação Trabalhista estão atreladas aos novos fatos sociais e a falta de adequação dos tais. Estes são inerentes às mudanças nos textos das leis que regulamentam as questões trabalhistas, pois estenderam-se para melhorar e fomentar o mercado, flexibilizar as relações entre empregador e empregado, dando maior autonomia ao exercício de suas atribuições e assim, preencher algumas lacunas da relação que outrora deixava o empregador vulnerável.

O maior exemplo desse fato, segundo Desidério (2016), era o excesso de processos que tramitavam na justiça do trabalho, inúmeras causas das quais se percebia tamanha desproporcionalidade nos julgamentos. O magistrado – cativo as regras – apenas reagia de acordo com o que reza a lei, não podendo exceder conforme sua vontade – discricionariedade – por mais injusto que parecesse sua aplicação, esta deveria estar em conformidade com a legislação, não podendo ser diversa, afinal de contas a sua função é dar cumprimento ao que reza a lei e – em sua ausência – utilizar o senso comum em suas decisões.

Segundo Pantaleão (2018), a Tabela 1 a seguir apresenta as principais mudanças que impactaram a legislação, quais sejam:

**Tabela 1:** Mudança na Legislação Trabalhista

| TEMA TRABALHISTA             | SITUAÇÃO ANTERIOR (REGRAS ANTIGAS)                                                                                                                                                                                             | MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 (NOVAS REGRAS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Banco de Horas</b>        | Período de 1 ano para compensação;<br><br>As horas de banco não sofrem acréscimo;<br><br>Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva;<br><br>Base legal: <a href="#">Lei 9.601/1998</a> ; | Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses (art. 59, § 5º da CLT);                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Contribuição Sindical</b> | É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano;<br><br>Base legal: art. <a href="#">580</a> e <a href="#">582</a> da CLT;                                                    | A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar expressamente (por escrito), conforme dispõe o art. 582 da CLT;<br><br><b>Nota:</b> A <a href="#">medida Provisória 873/2019</a> que estabeleceu a contribuição sindical somente via boleto bancário (proibia o desconto em folha de pagamento) perdeu sua validade em 29/06/2019. |
|                              |                                                                                                                                                                                                                                | A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (art. 611 da CLT) quando, entre outros, se tratar de:                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                             |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Convenções e Acordo Coletivos</b></p> | <p>Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado;</p> <p>Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</li> <li>2. Banco de horas;</li> <li>3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;</li> <li>4. Adesão ao PSE;</li> <li>5. Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;</li> <li>6. Regulamento empresarial;</li> <li>7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho;</li> <li>8. Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;</li> </ol> <p>Serão consideradas ilícitas (art. 611-A da CLT) nas convenções e acordos coletivos a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;</li> <li>2. Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;</li> <li>3. Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;</li> <li>4. Salário-mínimo;</li> <li>5. Valor nominal do 13º salário;</li> <li>6. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</li> <li>7. Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;</li> <li>8. Salário-família;</li> <li>9. Repouso semanal remunerado;</li> <li>10. Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;</li> <li>11. Número de dias de férias devidas ao empregado;</li> <li>12. Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;</li> <li>13. Licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;</li> <li>14. Licença-maternidade nos termos fixados em lei;</li> <li>15. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</li> <li>16. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;</li> <li>17. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</li> <li>18. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</li> <li>19. Aposentadoria;</li> <li>20. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</li> <li>21. Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;</li> <li>22. Proibição de qualquer discriminação no tocante a</li> </ol> |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>23. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;</p> <p>24. medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>25. Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>26. Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>27. Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>28. Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>29. Tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>30. As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT;</p> |
| <b>Danos Morais</b>                                      | <p>O valor é atribuído de acordo com o convencimento do juiz;</p> <p>Base legal: art. 186 e 927 do Código Civil;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>O valor é atribuído de acordo com o art. 223-A a 223-G da CLT:</p> <p>Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário;</p> <p>Casos graves – Teto de até 50 vezes o valor do último salário;</p> <p>Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido;</p> <p>Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)</b> | <p>O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado;</p> <p>Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;</p> <p>O empregado recebe o seguro desemprego;</p> <p>Base legal: §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90;</p> | <p>A demissão poderá ocorrer de comum acordo, nos termos do art. 484-A da CLT:</p> <p>O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS;</p> <p>O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias;</p> <p>O empregado não recebe o seguro desemprego;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado (art. 47, § 1º da CLT);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                       |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Falta de Registro do Empregado</b> | <p>Multa de ½ salário mínimo por empregado;</p> <p>Base legal: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT;</p>                                                                                          | <p>Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência (art. 47, caput da CLT);</p> <p>Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro (art. 47-A da CLT);</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Férias</b>                         | <p>As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.</p> <p>Base legal: <a href="#">§ 1º do art. 134 da CLT</a> e <a href="#">art. 143 da CLT</a>.</p> | <p>As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos (art. 134, § 1º da CLT);</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Gravidez / Insalubridade</b>       | <p>A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres;</p> <p>Base legal: <a href="#">art. 394-A da CLT</a></p>                                                                            | <p>A empregada deverá ser afastada (art. 394-A da CLT), enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre:</p> <p>a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;</p> <p>c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;</p> <p>Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento;</p> |
| <b>Home Office (Trabalho em Casa)</b> | <p>Não há previsão legal</p>                                                                                                                                                                            | <p>Há previsão contratual do home office (trabalho em casa), conforme art. 75-A a 75-E da CLT;</p> <p>Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato;</p> <p>O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;</p> <p>O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual;</p> <p>Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;</p>                                                                                                                                                                                                                    |
|                                       | <p>20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado);</p>                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Horas Extras</b>                                 | 50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado)<br><br>Base legal: art. 7, XVI da CF;                                                                                                                                                                                                                                           | A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal (art. 59 da CLT);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Intervalo Intra jornada</b>                      | Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra jornada) é de, no mínimo, uma hora;<br><br>Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso;<br><br>Base legal: <a href="#">art. 71 da CLT</a> ; <a href="#">Súmula 437 do TST</a> ; | Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra jornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;<br><br>Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal (art. 71, § 4º da CLT). |
| <b>Intervalo para amamentar o filho</b>             | 2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho;<br><br>Base legal: art. 396 da CLT;                                                                                                                                                                                                                                           | Os 2 períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador;                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Jornada de Trabalho 12X36</b>                    | Previsão mediante convenção coletiva;                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 12 horas diárias ou 48 horas semanais (art. 59-A da CLT);<br>A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso;<br>Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo;                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Multas Administrativas</b>                       | Não há uma definição de correção dos valores;<br><br>Base legal: <a href="#">tabela de multas trabalhistas</a> ;                                                                                                                                                                                                                              | Os valores das multas expressos em moeda serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo (art. 634, § 2º da CLT);                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Prêmio, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem</b>   | O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais;<br><br>Base legal: <a href="#">art. 458 da CLT</a> ;                                                                                                                                                              | Os prêmios serão considerados à parte do salário, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (art. 457, § 2º da CLT);                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Prorrogações de jornada em locais insalubres</b> | Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho;<br><br>Base legal: <a href="#">Portaria MTE 702/2015</a> ;                                                                                                                                                                   | Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36 (art. 60, § único da CLT);                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Quarentena</b>                                   | Não há previsão;<br><br>Se o empregado é demitido, ele só poderá ser recontratado depois de 3 meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado.<br><br>Base legal: <a href="#">Portaria MTB 384/1992</a> ,                                                                                                                               | Se for demitido o empregado não poderá ser recontratado durante 18 meses, nem mesmo como terceirizado (art. 5º-D da Lei 6.019/74 -incluído pela <a href="#">Lei 13.467/2017</a> );                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Reclamatória Trabalhista</b>                     | Não há custo para o empregado que entra com a reclamatória;<br><br>Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamatória;                                                                                                                                                                                        | O empregado passa a arcar com alguns custos para ingressar com reclamatória trabalhista (art. 789 da CLT);<br><br>A parte que perder terá que arcar com as custas da ação;                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  | Base legal: art. 791 da CLT;<br><br>Súmula 219 e 329 do TST                                                                                                                                                                                       | Comprovado a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária (art. 793-A a 793-D da CLT);<br><br>Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Trabalhador Autônomo</b>      | Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais;<br><br>Base legal: art. 11, V da Lei 8.213/91;                                                                                                                             | A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não (art. 442-B da CLT);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Trabalho em Tempo Parcial</b> | Jornada de até 25 horas semanais;<br><br>Não pode haver horas extras;<br><br>Salário proporcional à jornada trabalhada;<br><br>Não pode converter 1/3 das férias em abono;<br><br>Base Legal: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT; | Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras (art. 58-A da CLT);<br><br>Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;<br><br>Salário proporcional à jornada trabalhada;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Trabalho Intermitente</b>     | Não há previsão;                                                                                                                                                                                                                                  | O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços (art. 452-A da CLT);<br><br>O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado;<br><br>Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual;<br><br>O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador;<br><br>A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei;<br><br>Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador; |
|                                  | Se o local é de difícil acesso o                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                               |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Transporte (residência-trabalho) (trabalho-residência)</b> | tempo gasto para deslocamento é considerado como tempo de serviço e computado na jornada de trabalho;<br><br>Base legal: §2º do art. 58 da CLT; | Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho (art. 58 § 2º da CLT);                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Uniforme e Higienização</b>                                | Não há previsão legal;                                                                                                                          | O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado (art. 456-A da CLT);<br><br>É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme;<br><br>A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza; |

**Fonte:** Pantaleão, (2018).

De acordo com os dados da Tabela 1, nota-se de forma clara as mudanças na legislação trabalhista, observa-se os principais impactos trazidos pelos tópicos nela contida. A necessidade de uma reforma se deu pelos inúmeros conflitos judiciais que prejudicaram o desenvolvimento do país com relação ao emprego. Ora, antes da reforma, a justiça ser tão favorável ao empregado – parte mais vulnerável da relação trabalhista – dificultava as oportunidades de emprego para a classe trabalhadora no Brasil. A reforma trabalhista fora encarada como uma boa estratégia para maximização de tais oportunidades e diminuição do índice desemprego (Op.Cit. 2018. P.Online).

Desta forma, análise do impacto causado pela reforma foi realizada pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho – 2018). Os dados da Figura 1 mostram a diminuição de ações trabalhistas em menos de dois anos de implementação:

**Figura 1:** Diminuição das ações judiciais trabalhistas



**Fonte:** Coordenadoria de estatísticas do TST (2018).

De forma inteligente, segundo Desidério (2016), facilitar para o empregador; criar novas modalidades laborais que atendessem as necessidades de ambas as partes, empregado e empregador; proporcionar segurança jurídica para o patrão; flexibilizar as formas de contratar e dispensar sem o ônus, o qual era tida como causa do elevado índice de desemprego no país. Portanto, na perspectiva de melhorar a situação lesiva e com o propósito de ofertar mais oportunidades ao empregado, sem que afete negativamente a empresa ou lhe cause futuras ações judiciais, tais modificações se faziam necessário.

Destarte, como mostra os dados da Figura 1, houve uma diminuição significativa, em apenas 1 (um) ano de reforma. Segundo a página oficial do TST (Tribunal Superior Do Trabalho):

Em novembro de 2017, mês de início da vigência das mudanças, houve um pico de casos novos recebidos no primeiro grau (Varas do Trabalho): foram 26.215 processos (9,9%) a mais em relação a março de 2017, segundo mês com maior recebimento no período. No entanto, em dezembro de 2017 e janeiro de 2018, o quadro se inverteu. Desde então, o número de casos novos por mês nas Varas do Trabalho é inferior ao de todos os meses referentes ao mesmo período de janeiro a novembro de 2017 (TST, 2018).

Como resultado da reforma, percebe-se que está sendo atingido o objetivo principal proposto na época, o qual durante a sua criação suscitou dúvidas a respeito dos resultados futuros, que hodiernamente, demonstram um progresso tanto na diminuição de ações propostas na justiça do

trabalho quanto na segurança jurídica dos empregadores, os quais se sentem mais tranquilos em relação a processos. Não significa dizer que pode haver abusos por parte dos empregadores aos empregados, no entanto mediante as peculiaridades de cada empresa, novas modalidades de contratação tem dado certo conforto na hora da contratação, o que nos mostra um ponto positivo para novas contratações.

### **3 METODOLOGIA DA PESQUISA**

Nesta seção são apontados os procedimentos metodológicos, isto é, as ferramentas disponíveis para realização da presente pesquisa. O trabalho inicia com caracterização da pesquisa, avança com uma finalidade e uma abordagem bibliográfica.

O trabalho elenca dados referentes às mudanças na legislação trabalhista baseados em Tabelas descritivas, contendo as principais informações relacionadas ao tema do presente artigo, explora as informações contidas em sites e revistas eletrônicas em conformidade com a legislação vigente.

Segundo a metodologia estudada, e de acordo com os objetivos trabalhados, tal pesquisa é classificada como bibliográfica e qualitativa. A presente pesquisa segue uma abordagem qualitativa, Segundo Perovano (2016) pela possibilidade de produção de conhecimento científico, por levar em conta a realidade vivenciada pelo objeto de estudo.

### **4 CONCLUSÕES**

A importância dos contratos está na segurança jurídica intrínseca a eles, não apenas uma mera combinação narrada, mas pelo *Pact Sun Servand*, princípio norteador dos contratos. Para tanto, considera-se as casualidades que se desdobraram no decorrer dos anos, até alcançar o que se tem em pauta na legislação trabalhista. É mais que uma simples inovação, foram anos de batalha para se obter um equilíbrio nas relações e, desse modo, reduzir os abusos cometidos pelos detentores do poder em relação aos menos favorecidos.

No decorrer da história, travaram-se inúmeras batalhas contra a escravidão, o trabalho excessivo, a falta de condição de trabalho, o mau pagamento salarial entre outros. Por conseguinte, as conquistas citadas revelam a importância do tema e exaltam o presente trabalho, visto que cerra uma lacuna existente no âmbito trabalhista e supri necessidade relativa aos contratos de trabalho.

Estes revelam sua imensa importância ao trazer equilíbrio às partes contratantes e ao evitar que erros do passado retorne, por exemplo o trabalho análogo ao escravo. Para tanto, a legislação detém o

propósito de regular os fatos sociais através de ferramentas de controle, as quais são fundamentais para o bom desempenho contratual.

A discussão é complexa e envolve legisladores, patrões, empregados e sindicalistas, cada qual defende seu ponto de vista, defrontando-se com um conflito de interesses. Daí a importância de regulação e limitação da conduta humana nos contratos de trabalho com intuito de evitar abusos e garantir uma relação harmoniosa e assim, obter mais oportunidades de emprego no país. Todo conflito gerado por causa da reforma trabalhista no ano de sua elaboração, como também no ano de sua sanção era, de fato, uma incógnita, cuja motivação gerou inúmeras discussões a respeito de sua contribuição para o país, contudo o resultado só se veria a longo prazo, não seria imediato.

No entanto, ao passar dos anos, se pode observar hodiernamente os benefícios trazidos pela lei 13.467/2017, qual seja a diminuição das causas judiciais trabalhistas e as contratações em novas modalidades sendo feitas de maneira a não prejudicar o empregador em benefício do empregado, fazendo com que o país dê um salto para o progresso. Tal lei abre oportunidades para ambos os lados e garante uma estabilidade na estrutura reformadora da lei, ainda em estudo, confrontada pelas partes militantes que a considera inconstitucional. Porém, como mostra o presente trabalho, se têm bons resultados conforme previsto na época de sua criação. Sem deixar o extremismo tomar conta dos fatos, pode ainda haver algumas mudanças e alterações, pois as alterações na legislação está em fase teste de implementação, o que a posteriori poderá acoplar novas incrementações.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Juliana Evangelista. **A evolução histórica do conceito de contrato**: em busca de um modelo democrático de contrato. Disponível em:  
<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11306](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11306)> Acesso em 01 fev. 19
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira, Neide Aparecida de Souza Lehfeld. **Fundamentos de Metodologia científica**- 3.ed.- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BEVILAQUA, Sarah Helen. In: **Jus.com.br**: Reforma trabalhista e a proteção do trabalho da mulher à luz dos direitos humanos: uma análise do art. 394-a da CLT. 2018. Disponível em:  
<<https://jus.com.br/artigos/80220/reforma-trabalhista-e-a-protecao-do-trabalho-da-mulher-a-luz-dos-direitos-humanos-uma-analise-do-art-394-a-da-clt>> Acesso em: 25 mar 2019.
- BRASIL, **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º De Maio De 1943**
- BRASIL, **Código civil, Lei Nº 10.406 de janeiro de 2002. Artigos 113, 187 e 422.**
- \_\_\_\_\_, Constituição Federal de 1988. Dos direitos e garantias fundamentais - artigo 7º, parágrafo XXXII.
- CAMPANA, Priscila. In:**FURB Revista Jurídica**: O mito da consolidação das leis trabalhistas como reprodução da carta *Del lavoro*.2008. Disponível  
<<https://gorila.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/viewFile/835/657>> Acesso em 05 abril 2019
- CAJUEIRO, R. L. P. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**. 1. Ed. São Paulo: vozes, 2012.
- CARVALHO, Fernanda Gallo de. In - **Jus.com.br**. A aplicação do princípio do equilíbrio contratual pelo Superior Tribunal de Justiça. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60623/a-aplicacao-do-principio-do-equilibrio-contratual-pelo-superior-tribunal-de-justica>> Acesso em: 22 mai. 2019.
- CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. In: **JusBrasil**: A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil, 2013. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> Acesso em 03 jan 2019
- DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil** : reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da Universidade de Brasília /, Faculdade de Direito, 2018. Disponível em:  
<[http://www.fd.unb.br/images/Graduacao/Livro\\_Digital/A\\_reforma\\_trabalhista\\_no\\_Brasil.\\_Reflexoes\\_de\\_estudantes\\_da\\_graduacao\\_do\\_curso\\_de\\_Direito\\_da\\_Universidade\\_de\\_Brasilia-min.pdf](http://www.fd.unb.br/images/Graduacao/Livro_Digital/A_reforma_trabalhista_no_Brasil._Reflexoes_de_estudantes_da_graduacao_do_curso_de_Direito_da_Universidade_de_Brasilia-min.pdf)> Acesso em: 10 ago. 2019.
- DESIDÉRIO, Mariana. in: **Exame**. 21 erros que levam a ações trabalhistas contra uma empresa. 2016. Disponível em:< <https://exame.abril.com.br/pme/21-erros-que-levam-a-acoes-trabalhistas-contra-uma-empresa/>> Acesso em: 05 out. 2019
- GIL, Antonio Carlos.**Como elaborar projetos de pesquisa**-5.ed.-São Paulo: Atlas, 2010.
- \_\_\_\_\_. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: atlas s. a., 2012.
- LINS, Vinicius Ferreira. In: Revista Critica De Humanidades: As Reformas Trabalhistas No Mundo: A Flexibilização No Tempo De Trabalho E Na Remuneração Como Vetor De Precarização. 2017 disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/538>> Acesso em fev 2019.

PEROVANO, D. G. Manual de Metodologia da Pesquisa Científica. 1. Ed. São Paulo: intersaberes, 2016. Livro eletrônico.

PRODANOV, C. C. ; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do Trabalho Científico (recurso eletrônico )** : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. Ed. São Paulo: Novo Hamburgo:Feevale, 2013.

LIMA, Jorge. **In - Jus.com.br**. Dos princípio da boa-fé objetiva e da função social nos contratos para terceiros. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/39039/dos-principio-da-boa-fe-objetiva-e-da-funcao-social-nos-contratos-para-terceiros>> Acesso em: 27 mai. 2019.

PEDRAS JUNIOR, José Brígido Pereira. **In - Migalhas**. Função Social do contrato no Código Civil 2002. 2005. Disponível em:< <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI16458,61044-Funcao+Social+do+contrato+no+Codigo+Civil+2002>> Acesso em: 25 mai.2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **In: Guia trabalhista**. SINOPSE DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA. 2018. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>> Acesso em: 05 out. 2019.

SILVA, Ligia Neves. O princípio da função social do contrato. Conteúdo e alcance. Análise econômica. **In: Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9128](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9128)>. Acesso em 30 mai. 2019..

ZAMBON, Gustavo. **In- JusBrasil**. Função social dos contratos. 2015. Disponível em: <<https://guzambon.jusbrasil.com.br/artigos/236724417/funcao-social-dos-contratos>> Acesso em: 28 mai. 2019.