



**UNIVERSIDADE SALVADOR  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO**

**CAIO DE JESUS LACERDA**

**MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E REFLEXOS NAS RELAÇÕES  
DE TRABALHO**

Feira de Santana  
2023

## MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

LACERDA, Caio de Jesus

### RESUMO

A criação da Consolidação das Leis do Trabalho foi necessária para normatização de obrigatoriedade de responsabilidades entre empregado e empregador no que diz respeito às relações de trabalho. Com o decorrer do tempo, através de diversas atualizações e alterações introduzidas na Lei trabalhista (CLT), através de novas normativas, em razão da evolução e mudanças das relações comportamentais, sociais e econômicas, foram alterados diversos pontos da Legislação Trabalhista Brasileira, através da Lei no 13.467, em 13 de julho de 2017. Assim este estudo tem por objetivo geral analisar as mudanças na legislação trabalhista e seus reflexos nas relações de trabalho. Para alcançar este objetivo foi utilizado como recurso metodológico a realização de uma revisão bibliográfica do tipo exploratória, qualitativa de caráter descritivo de informações, em bancos de dados de fontes acadêmicas confiáveis Pubmed; SCIELO, LILACS, Google acadêmicos e livros acervo particular. Os resultados da pesquisa apontam que o objetivo da reforma trabalhista foi atualizar a legislação, considerando mudanças vividas atualmente pela geração de trabalhadores, visando entender as necessidades do empregado, quanto reduzir os custos para os empresários. Ao realizar a comparação da lei anterior e a nova lei trabalhista, sobre como afetaram de modo direto a relação de trabalho a Reforma Trabalhista é positiva em alguns pontos, mas a respeito da modernização e flexibilização isso ainda não se pode afirmar, visto que a nova lei trabalhista em vigência em forma definitiva ainda tem pouca duração, onde somente será possível afirmar sua efetiva eficácia, através da promoção de mais oportunidade de emprego e maior negociação entre empregado e empregador, de forma responsável após melhora dos índices de empregabilidade no país. Assim a expectativa é de que não ocorram retrocessos nos direitos trabalhistas, havendo aprimoramento do arcabouço legal no âmbito da proteção do empregado, necessários às transformações sociais e trabalhistas possibilitando realizações pessoais e profissionais, desde que as negociações coletivas sejam respeitadas, realizadas com responsabilidade, capazes de gerar equilíbrio entre as partes.

**Palavras-chave:** Emprego. Estabilidade. Consolidação das Leis de Trabalho. Direito do trabalho. Reforma trabalhista.

## CHANGES IN LABOR LEGISLATION AND REFLECTIONS ON LABOR RELATIONS

### ABSTRACT

The creation of the Consolidation of Labor Laws was necessary to standardize the obligation of responsibilities between employee and employer with regard to labor

relations. Over time, through various updates and changes introduced in the Labor Law (CLT), through new regulations, due to the evolution and changes in behavioral, social and economic relations, several points of the Brazilian Labor Legislation were changed, through the Law No. 13,467, on July 13, 2017. Thus, this study has the general objective of analyzing changes in labor legislation and their impact on labor relations. To achieve this objective, a bibliographic review of the exploratory type, qualitative and descriptive of information, was used as a methodological resource in databases of reliable academic sources Pubmed; SCIELO, LILACS , Google academic and private collection books. The results of the research indicate that the objective of the labor reform was to update the legislation, considering changes currently experienced by the generation of workers, aiming to understand the needs of the employee, as well as to reduce costs for entrepreneurs. When comparing the previous law and the new labor law, on how they directly affected the labor relationship, the Labor Reform is positive in some points, but with regard to modernization and flexibility, this cannot yet be said, since the new labor law in force in definitive form still has a short duration, where it will only be possible to affirm its effective effectiveness, through the promotion of more employment opportunities and greater negotiation between employee and employer, in a responsible way after improvement of the employability indexes in the country. Thus, the expectation is that there will be no setbacks in labor rights, with the improvement of the legal framework in the scope of employee protection, necessary for social and labor transformations, enabling personal and professional achievements, provided that collective negotiations are respected, carried out with responsibility, capable of to create balance between the parties.

**Key word:** Job. Stability. Consolidation of Labor Laws. Labor law. Labor reform.

## 1. INTRODUÇÃO

É no início do vínculo de contratação do empregado com o empregador, através do contrato de trabalho, que se estipulam as obrigações mútuas e tudo aquilo que tem que ser observado, por ambas as partes, sempre de acordo com a legislação trabalhista vigente.

No que toca à principal legislação na seara trabalhista, que deve permear os contratos de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho, foi promulgada no dia 1º de maio do ano de 1943, no governo de Getúlio Vargas, através do decreto de Lei nº 5.452, com objetivo principal de regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho (Art. 1º).

Foi através dessa norma que se assegurou os direitos dos trabalhadores e se estabeleceu obrigações de empregadores, bem como a existência de documentos obrigatórios na seara trabalhista, tal qual a Carteira de Trabalho - CTPS, utilizada até os dias atuais.

A criação da CLT foi necessária para normatização de obrigatoriedade de responsabilidades de empregado e empregador nas relações de trabalho. Com o decorrer do tempo, várias foram as atualizações e alterações introduzidas na Lei trabalhista (CLT), revendo e convertendo pontos, através de novas normativas, em razão da evolução e mudanças das relações comportamentais, sociais e econômicas.

Foi exatamente por essas mudanças necessárias na legislação que rege as relações de trabalho no Brasil que, em 13 de julho de 2017 através da Lei no 13.467, houve uma profunda alteração no ordenamento jurídico no que toca à normatização das relações trabalhistas.

A retro mencionada Lei, chamada, popularmente, de reforma trabalhista, cria, altera ou revoga mais de cem artigos da CLT, alterando de forma substancial questões ligadas ao funcionamento do mercado de trabalho os vínculos empregatícios (empregado e empregador).

Considerando as mudanças ocorridas, é que se busca entender e implementar as novas determinações normativas, mesmo havendo uma flagrante desigualdade na relação de forças existentes no mercado de trabalho, sobretudo no que toca aos direitos do empregado em face das obrigações impostas aos empregadores, que podem importar, inclusive, na impossibilidade de manutenção do vínculo trabalhista.

Nesta perspectiva, este estudo tem por objetivo geral analisar as mudanças na legislação trabalhista, sobretudo aquelas impostas pela Lei 13.467/17 e seus reflexos nas relações de trabalho.

A fim de alcançar este objetivo, foram traçados objetivos específicos focados em conceituar a relação empregatícia, empregado e empregador; abordar aspectos relevantes acerca da importância da estabilidade e garantia de emprego para o trabalhador e analisar as mudanças na legislação trabalhista e seus reflexões nas relações de trabalho.

A escolha da realização de uma pesquisa sobre este tema se justifica pela grande importância tanto para o conhecimento acadêmico do profissional de direito entre outras áreas ligadas à legislação trabalhista, quanto para a sociedade, composta de empregados e empregadores, como meio social de construção do conhecimento, e meio de conhecimento para obediência da lei pertinente as relações de trabalho.

## 2. CONCEITOS DE RELAÇÃO DE EMPREGO, EMPREGADO E EMPREGADOR

A consolidação das Leis do Trabalho (CLT) originada através do Decreto-Lei nº 5.452/43 surgiu objetivando ser a principal norteadora no que é relacionado aos Direitos Trabalhistas. Nesse diapasão, é que analisando o 1º artigo da CLT, percebe-se que o seu objetivo principal é, exatamente, a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho.

Assim é que, quando analisada a relação de emprego, esta se mostra como modalidade tipicamente específica das relações de trabalho, sendo ela configurada a partir da aplicação da norma jurídica (FINGER, 2014), pelo que se faz necessário, antes de se adentrar ao cerne do presente trabalho, a elucidação, ainda que sucinta, do que vem a ser emprego, empregador e empregado, a fim de que o público em geral melhor possa apreender o conteúdo deste artigo.

### 2.1 Emprego

Ao se analisar a relação de emprego, esta pode ser entendida como uma conexão de vontades entre empregador e empregado, uma reciprocidade de interesses entre pessoas, ao qual o empregado busca a realização profissional, e o empregador a mão de obra.

Delgado (2003, p. 284) conceitua emprego como:

A prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode configurar-se relação empregatícia. [...] A relação de emprego, corresponde a um tipo legal, próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. A caracterização da relação empregatícia é procedimento essencial do Direito do Trabalho, na medida em que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial.

Para que se possa existir uma relação de emprego, como verificado anteriormente é necessário à existência de duas figuras, estando em um dos lados o empregado e de outro o empregador, estabelecendo assim uma relação de emprego (ESPÍNDOLA, 1998).

É preciso lembrar, no entanto, que para que seja caracterizado a relação empregatícia, é preciso que seja atendido alguns elementos, dentre estes elementos podemos citar: o trabalho por pessoa física que seja prestado por pessoa natural; a pessoalidade, pela qual se entende que não é possível que o empregado seja

substituído intermitentemente por outro trabalhador (DELGADO, 2003). Ademais, também podemos citar a não eventualidade, que traduz a necessidade do trabalho ter caráter contínuo, a onerosidade, que é a manifestação por meio do pagamento/remuneração ao empregado, e por fim tem-se a subordinação, esta é uma situação jurídica advinda do contrato de trabalho, da autonomia de vontade, onde o trabalhador se encontra sob o poder de direção empresarial.

## 2.2 Empregado

Dando seguimento à conceituação dos principais conceitos tratados pelo Direito do Trabalho, trataremos agora da figura do “empregado”. A CLT, no seu art. 3º caput, traz a definição do que é essa figura chamada de empregado.

Vejam os:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Dessa forma o legislador define o empregado como um indivíduo subordinado à realização de trabalho a partir da solicitação de outrem, que, por sua vez, deve assisti-lo no âmbito trabalhista através de pagamento de valor em dinheiro chamado de salário (CASSAR; BORGES, 2017).

É desse conceito que também compactua Delgado (2003, p. 345):

Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação [...] no conceito acima, encontram-se os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Reunidos, portanto, esses cinco elementos, será empregado o prestador de serviços.

Cassar, Borges (2017) ao tratarem do tema, ressaltam que para a segurança do empregado, é de suma importância a observância do contrato de trabalho, pois este caracteriza o animus contrahendi, o qual corresponde a intenção da pessoa se vincular em uma relação de emprego, conferido do ponto de vista subjetivo, onerosidade do emprego de acordo com o vínculo firmado entre as partes.

Vale dizer, ainda, que o teor da prestação de trabalho oferecido, ou seja, o tipo de trabalho desenvolvido pelo trabalhador é uma observação relativamente irrelevante no que diz respeito à caracterização do vínculo empregatício, sendo

assim é possível concluir que qualquer obrigação de fazer, no que toca à subordinação a realização de atividades onerosas, subordinadas e não eventuais, de forma física, pode emergir como objeto referido de um contrato de emprego e caracterizar a parte como empregado ou empregador (DORNELES; OLIVEIRA, 2011).

É a partir dessa nomeação e caracterização no vínculo empregatício que se define o que e quem é o empregado. Sendo assim é entendido que deve existir a prestação laborativa por parte de pessoa física, realizada de forma pessoal, subordinada, com regularidade de período não eventual e, sobretudo com intuito oneroso próprio (DELGADO, 2003), para que se tenha a figura do empregado e este seja abarcado pelas normas empregatícias então vigentes.

### **2.3 Empregador**

Dando continuidade à conceituação dos termos primordiais para entendimento de assuntos relacionados ao Direito do Trabalho, trataremos agora da figura do empregador, que, também, é peça fundamental para que as relações trabalhistas existam e assim sejam estudadas.

O art. 2º caput da CLT expõe a seguinte definição de empregador:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Já o ilustre mestre Maurício Coutinho Delgado (2003, p. 386) traz a definição de empregador como sendo:

A pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação. A noção jurídica de empregador é essencialmente relacional à de empregado, de modo que, existindo esta última figura no vínculo laboral pactuado por um tomador de serviços, este assumirá, automaticamente, o caráter de empregador na relação jurídica consubstanciada.

Assim, tem-se que quando a relação de emprego é formalizada, tem-se a caracterização da figura do empregador e, conseqüentemente, a decorrência de alguns efeitos jurídicos, tais como: a sua despersonalização, para fins jus trabalhistas e sua assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.

Evidente, que a figura do empregador não está condicionada a existência de tais elementos constitutivos, mas sim, sujeitos a eles. Outra característica associada ao empregador é a assunção dos riscos advindos do trabalho. Essa característica consiste exclusivamente em impor ao empregador, todas as responsabilidades e encargos derivados da relação empregatícia, assumindo assim, de forma sucinta os riscos da empresa, ou ainda, do próprio contrato de trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014), fator fundamental e de grande relevância no Direito, haja vista que o empregado precisa de garantias, posto que esta prestando seu trabalho, tendo que ter, por contrapartida, uma garantia não apenas de remuneração, mas de observância de seus direitos pelo dito empregador.

A estabilidade no trabalho se define através de um termo técnico que caracteriza o período de tempo em que o trabalhador não pode ser demitido, sem a ocorrência de uma causa justa ou motivo de força maior em caso de demissão, tendo direito ao trabalhador nestes casos de indenização ao período proporcional em que se encontrava em estabilidade (FINGER, 2014). Neste interim, a estabilidade no trabalho pode proporcionar segurança ao trabalhador, mas pode também fazer com que estes se acomodem, tornando-se menos produtivos ou percam oportunidades de crescimento, perdendo a vontade de se aperfeiçoar e encarar novos desafios.

### **3. MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E REFLEXOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Conforme já dito, a legislação trabalhista foi gravemente modificada com a reforma trabalhista aprovada no ano de 2017, que se trata de um conjunto de normas formuladas pelo Governo Federal, que atualizou a Consolidação das Leis Trabalhistas, com a intenção de gerar mais empregos e estimular a economianacional. Essa nova Lei, passou a vigorar em 11 de novembro de 2017,

sancionada pelo presidente Michel Temer (RAMALHO; SANTOS; RODRIGUES, 2019).

Uma das primeiras alterações ocorridas na nova legislação trabalhista se trata do esclarecimento formal para alcance de responsabilidade solidária entre empresas. Desse modo, antes da Reforma, não existia previsão legal para o conceito e caracterização de grupo econômico, restando ao judiciário fazê-lo, aspecto que proporcionava grandes dúvidas sobre a responsabilidade do pagamento dos haveres trabalhista (CALHÃO FILHO, 2018).

Ainda segundo perspectiva do mesmo autor, a CLT de 1943 impôs apenas a responsabilidade solidária das empresas de um mesmo grupo sem estabelecer de quem era à responsabilidade por efetuar o pagamento de eventuais condenações trabalhista. Aspecto que é modificado, com as mudanças da Lei 13.467/17, descritas no §2º do art. 2º da CLT, onde a responsabilidade solidária entre as empresas de um mesmo grupo econômico é adicionado a definição clara de grupo econômico (CALHÃO FILHO, 2018).

Em termos gerais as principais alterações tratam da Gestante, Jornada 12x36, Trabalho Intermitente, Autônomos e Dano Moral.

A respeito da gestante:

Art. 394 - A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - 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;

III – 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.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Neste aspecto às gestantes só podem atender serviços insalubres de grau mínimo ou médio, caso seja de sua vontade. E devem apresentar laudo médico permitindo a realização do trabalho, caso contrário deve ser afastada do serviço. (PLANALTO, 2017).

Já sobre as alterações da jornada de trabalho 12X36 na Lei n.º 13.467/2017 dié imposto que:

Art. 59 - A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis 21 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único.

Nestes casos a remuneração mensal pactuada deve ser de acordo o horário previsto no caput deste artigo, que contempla os pagamentos pertinentes ao descanso semanal remunerado e descanso em feriados, sendo os feriados e as prorrogações de trabalho a noite, considerados compensados, aspecto respaldado no art. 70 e o § 5º do art. 73 (MAIA, 2017).

No que abrange o trabalho intermitente esta modalidade de trabalho é regulamentada e deve estar descrita na Carteira de Trabalho, através da indicação do valor da hora, dias de trabalho e prazo para o pagamento da remuneração (art. 452 - A, incisos I, II e III) dos empregados. As alterações da nova lei nestes casos determina que o contratado em termos de trabalho intermitente tem 24 horas para atender ao chamado, caso seja acionado (art. 452 - A, §2º). Trabalhadores enquadrados neste molde passam a ter direito a férias, podendo elas ser divididas em até três períodos (art. 452 - A, §10º), também passam a ter direito a salário maternidade (art. 452 - A, §14) e auxílio doença (art. 452 - A, §13).

Ao tratar de Contratos de trabalho, toda e qualquer reforma que for feita na Lei que rege a sua celebração produzirá efeitos jurídicos. Eles podem ser tanto positivos quanto negativos, tudo dependerá da parte que possuir a maior quantidade de dispositivos favoráveis a ela. Assim, Ingo Wolfgang Sarlet (2016, p. 2) fala a respeito do Estado de Direito e as mudanças com a flexibilização, vejamos:

Oportunamente denominado de filho da moderna sociedade industrial, o Estado social de Direito não poderá jamais permanecer imune às suas 19 transformações e desenvolvimento. Limitando-nos, por exemplo, a uma das manifestações da atuação do Estado Social e analisando a problemática dos sistemas de segurança social e, quando for o caso, também da implementação dos direitos sociais assegurados na Constituição ou mesmo na esfera legal (infraconstitucional), verifica-se que é particularmente nesta esfera que o dilema representado pela simultânea necessidade de proteção e, por outro lado, de uma constante adequação dos níveis de segurança social vigentes à realidade socioeconômica cambiante e tendencialmente desfavorável se manifesta com particular agudeza. Se, por um lado, a necessidade de uma adaptação dos sistemas de prestações sociais às exigências de um mundo em constante transformação não pode ser desconsiderada, simultaneamente o clamor elementar da humanidade por segurança e justiça sociais – em suma, por direitos sociais efetivos - continua a ser um dos principais desafios e tarefas do Estado.

Ainda a respeito da flexibilização proporcionado pela reforma, indaga Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 666), aponta que:

A adoção da flexibilização de desregramento vem encontrando, no Brasil, resistência por parte da Justiça do Trabalho, cuja missão continua voltada para a aplicação dos princípios tradicionais do direito do trabalho, que marcam o caráter nitidamente tutelar (em prol do trabalhador) deste ramo da ciência jurídica. Entretanto, a Lei 13.467/2017, também chamada de Lei da Reforma Trabalhista, vem enfraquecendo sobremaneira a atuação da Justiça do Trabalho em prol da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Surge, nesse passo, a seguinte indagação: Como conciliar a flexibilização de desregramento com os princípios do Direito do Trabalho (norma mais favorável, *in dubio pro operario*, condição mais benéfica, irrenunciabilidade e inalterabilidade contratual) se a nossa Constituição Federal somente admite três hipóteses excepcionais de flexibilização de direitos sociais trabalhistas por meio de negociação coletiva (CF, art. 7º, VI, XIII e XIV).

Pode-se dizer que as principais mudanças geradas pela nova reforma no que relaciona a flexibilização nos contratos de trabalho foram a possibilidade de acordos coletivos que prevalecem sob a legislação; a não obrigatoriedade da contribuição sindical; alterações relativas à de jornada de trabalho; parcelamento das férias; imposição de que trabalhadoras grávidas e lactantes só poderão trabalhar em ambientes organizacionais com insalubridade de grau médio ou mínimo (RAMALHO; SANTOS; RODRIGUES, 2019).

Dessa maneira, com estas alterações através da lei nº 13.467, os empregadores passam a ter mais liberdade para negociar as condições de trabalho com o empregado. Certo é que tais mudanças geraram incertezas, em especial para os trabalhadores, haja vista a flexibilização dos vínculos de trabalho. A nova lei, por exemplo, permite que os empregadores desenvolvam contratos individuais, com cláusulas previamente acordadas de acordo com a peculiaridade do trabalho, com diferentes colaboradores, de acordo necessidade tanto do funcionário, quanto da empresa (BIAVASCHI *et al.*, 2017), o que é uma temeridade, quando se pensa na isonomia que deve haver entre ocupantes de mesmos cargos e exercentes de mesmas funções.

É importante destacar também que as empresas passaram a ter mais segurança na aplicação de normas coletivas, onde agora, tais ações sobrepõem às regras da CLT.

Apesar da inovação legislativa não visar, expressamente, ferir direitos dos empregados, claro é que acabou mitigando ou mesmo acabando com esse, dando mais direitos e vantagens ao empregador que é parte econômica, técnica e

juridicamente mais capacitada. Portanto, a intenção da aprovação era a redução do número de Ações Judiciais na esfera da Justiça do Trabalho e a criação de novos postos de trabalho. Entretanto, trouxe diversas complexidades para o trabalhador, uma vez que Direitos foram cessados em virtude do favorecimento aos empresários que constantemente reclamavam do excesso de Legislação e Normas Trabalhistas.

Profissionais da área jurídica e econômica debateram a respeito dos reflexos, desafios e oportunidades provocados pelas mudanças na Lei de Modernização Trabalhista, um novo marco ao ciclo das relações de trabalho brasileiro.

O principal ponto abordado foi à norma que regulamenta a possibilidade de terceirização da mão de obra em diferentes formas de contratação e também a possibilidade de definir a prevalência de negociações trabalhistas em relação ao já legislado, reconfigurando o papel das entidades sindicais.

O sindicato, inclusive, neste novo contexto tem papel crucial, pois podem negociar questões de interesse da classe e realizar uma composição entre trabalhador e empregador. Sem dúvidas essa foi uma das maiores alterações da Lei 13.467: o prestígio à negociação coletiva (KUTNEY, 2019).

Portanto, a expectativa é de que não ocorrerão retrocessos nos direitos trabalhistas, havendo aprimoramento do arcabouço legal no âmbito da proteção social do empregado, necessários as transformações sociais e trabalhistas possibilitando realizações pessoais e profissionais, desde que as negociações coletivas sejam respeitadas, realizadas com responsabilidade, capazes de gerar equilíbrio.

#### **4. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE - FIM**

A partir do início das terceirizações, muito se questionava a respeito da terceirização da atividade-fim. Isto porque, era permitido apenas da atividade meio. Por exemplo, um hospital poderia terceirizar os serviços de vigilante e limpeza, mas não poderia terceirizar os serviços dos médicos, porque esta é a atividade principal desenvolvida, ou seja, a atividade-fim.

Luciano Martinez (2020, p. 464), contribui com o seguinte pensamento:

O declínio do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho foi motivado por uma concepção flexibilizadora dos processos produtivos. Surgiu um novo padrão organizacional, intitulado toyotismo. A produção em massa foi abandonada, emergindo, em nome da redução de custos, a ideia da produção vinculada à demanda. Os trabalhadores dedicados à atividade fim

— objeto social do empreendimento — passaram a ser estimulados por mecanismos de competição: suas retribuições seriam mais elevadas na medida em que alcançassem ou superassem metas preestabelecidas. Aqueles operários que não se adaptavam ao novo ritmo eram dispensados e, mediante novas contratações, realocados em outras empresas para realizarem atividades-meio, ou seja, atividades secundárias ou instrumentais da atividade-fim.

Fernando Antunes de Oliveira (2023, p. 02) aborda em seu artigo:

Logo, a questão que fica é: será que o empregado contratado diretamente pelo empregador de hoje será o terceirizado de amanhã? A resposta parece ser objetiva e um tanto óbvia. Ora, se terceirizar vai representar uma contratação mais barata e livre de menos ônus para o empregador, se terceirizar pode representar maior lucratividade, se a terceirização agora pode ocorrer em atividade-fim com aval do legislador e do STF, parece cristalina a ideia de que ao invés de contratar um empregado diretamente a empresa possa optar por contratar uma empresa, para esta fornecer os serviços. Isto fará (em uma previsão realista) com que o número de empregados contratados diretamente pelo empregador diminua e o número de terceirizações cresça. Indubitável que em situações futuras o empregado de hoje vire o terceirizado de amanhã.

Gabriela Neves Delgado e Helber Santos Amorim (2014, p. 139), no que tange a Precarização e Terceirização faces da mesma realidade, vejamos:

[...] A Constituição da República não deixa ao legislador infraconstitucional margem de ação para instituição ou autorização da terceirização na atividade fim das empresas, seja em face da alta densidade de conteúdo das regras dos arts. 7º a 11 do Texto Constitucional, que conferem uma proteção constitucional específica ao trabalhador, dotada de integração à empresa e de pretensão de continuidade do vínculo de trabalho, seja em face dos princípios constitucionais que asseguram os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento da República (Constituição, art. 1º, IV), a função social da propriedade e da empresa como fundamento da ordem econômica (art. 170, III) e o primado do trabalho como base de toda ordem social (art. 193). A permissão constitucional à terceirização na atividade-meio das empresas, assim como ocorre no âmbito da Administração Pública, tem por pressuposto viabilizar que o empreendedor dedique seus recursos à realização de sua atividade finalística, seu core business, a fim de racionalizar o aproveitamento do tempo e das energias institucionais com máxima eficiência administrativa. Nesse espaço da atividade-fim, a Constituição reserva à empresa a função social de promover emprego direto com o trabalhador, com máxima proteção social, tendo em conta a dupla qualidade protetiva desse regime de emprego: uma proteção temporal, que remete à pretensão de máxima continuidade do vínculo de trabalho, e uma proteção espacial, de garantia de integração do trabalhador à vida da empresa [...].

A terceirização da atividade fim expõe ao empregado riscos levando em consideração que o empregado muitas vezes nem se consegue identificar a figura do seu superior imediato, estando exposto a uma situação de vulnerabilidade. Outro ponto a se destacar é que as empresas buscam terceirizar afim de que reduzam os custos com encargos trabalhistas. Assim, em casos de acidentes, por exemplo, a empresa em que ele presta serviços não exime responsabilidade e sim a prestadora de serviços o que gera uma complexidade.

Marcelo Godinho Delgado (2019, p. 565), conceitua o conceito de atividade-meio e atividade-fim, vejamos:

A dualidade atividades-meio versus atividades-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90, por influência dos dois antigos diplomas legais dirigidos à Administração Pública e da nova direção constitucional emergente, como parte do esforço para melhor compreender a dinâmica jurídica da terceirização por além dos estritos limites colocados pela antiga Súmula 256 do TST. A Súmula 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico. Atividades fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei n. 5.645, de 1970: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).

Portanto, a terceirização da atividade-fim não é algo simples e traz diversos prejuízos futuros ao trabalhador, isso porque a tentativa é a de redução de custos para o empregador e não como é vendido como forma de geração de empregos. Em reflexo a isto, de acordo o art. 4º-C da Lei 6.019/1974, acrescentado através da Lei 13.467/2017, em casos de terceirização são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços *quando e enquanto os serviços*, aos quais podem ser de quaisquer atividades da contratante, *executados nas dependências da tomadora*, desde que obedeça a certas condições:

- I – relativas a: alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;
- II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Não adianta desenvolver mecanismos de geração de postos de trabalho se a questão das condições mínimas de Direito do Trabalhador não for assegurada.

Contratante e contratada estabelecem através de entendimento mútuo, que empregados da contratada devem fazer jus a seu salário, que deve ser equivalente ao valor pago aos empregados da contratante, considerando também outros direitos

não previstos, que estão descritos no art. 4º-C da Lei 6.019/1974. Assim se trata de mera faculdade prevista de maneira imperativa quanto ao trabalhador de contrato temporário (art. 12, a, da Lei 6.019/1974).

Em casos de contratos que impliquem a mobilização de empregados da contratada, que corresponde a prestadora dos serviços, deve respeitar número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, que se trata da tomadora do serviço. O contratante pode disponibilizar aos empregados serviços de alimentação, atendimento ambulatorial, desde que seja em locais apropriados, na busca de manter pleno funcionamento dos serviços existentes.

É vedada à contratante uso dos serviços dos trabalhadores em atividades distintas da que foram contratados (art. 5º-A, § 1º). Serviços que podem ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou outro local desde que acordado entre contratante e contratado (art. 5º-A, § 2º). O contratante deve garantir condições de segurança, higiene e salubridade do contratado (art. 5º-A, § 3º), todas alterações incluídas pela Lei 13.429/2017 (SOUZA, 2017).

Ainda de acordo Souza (2017) a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas do período da prestação de serviços (Súmula 331, itens IV e VI, do TST), sendo responsáveis pelo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, no período dos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante como trabalhador empregado sem vínculo empregatício, exceto se sejam titulares ou sócios aposentados. Além disso, em casos de empregado demitido não poderá este, prestar serviços para a mesma empresa como empregado antes do decurso de prazo de 18 meses, considerando a data de início do prazo o da demissão do empregado. Assim, em caso de despedida do empregado por uma empresa, não é admitido que ele preste serviço a mesma como empregado terceirizado, após o referido prazo. No entanto a substituição de empregados diretos por terceirizados pode ocorrer na empresa, deixando ela de ser empregadora e passando a ser apenas contratante, a tomadora de serviço (SOUZA, 2017).

Em termos gerais, com o advento da reforma trabalhista através da Lei 13.467 em 2017, ficou claro que as empresas podem terceirizar qualquer atividade, mas devem garantir as proteções dos trabalhadores envolvidos, respeitando as mudanças nas regras relativas à sua remuneração, plano de carreira e jornada de

trabalho, entre outros aspectos (SILVEIRA, 2018). Assim, a norma foi aprovada flexibilizando o mercado de trabalho, na busca de simplificar as relações e vínculos dos contratos entre trabalhadores e empregadores, mas ainda existem grandes discussões se estas alterações realmente são benéficas ao trabalhador.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou de forma inaugural abordar a respeito da relação de emprego, dentro da temática, foram expostas as características que configuram a relação de emprego, sendo: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, alteridade, subordinação jurídica e a não eventualidade.

Esse conjunto de elementos compõe a caracterização da relação de emprego, a ausência de um deles irá automaticamente desvincular a relação. Posteriormente, terceiro capítulo foi elucidado acerca dos impactos da flexibilização nos contratos de trabalho. Foi trago a discussão a Reforma Trabalhista de 2017 em que ficou claro que a intenção da aprovação era a redução do número de Ações Judiciais na esfera da Justiça do Trabalho e a criação de novos postos de trabalho.

Entretanto, trouxe diversas complexidades para o trabalhador, uma vez que Direitos foram cessados em virtude do favorecimento aos empresários que constantemente reclamavam do excesso de Legislação e Normas Trabalhistas. Por fim, foi abordada a terceirização da atividade-fim que expõe ao empregado riscos levando em consideração que o empregado muitas vezes nem se consegue identificar a figura do seu superior imediato, estando exposto a uma situação de vulnerabilidade.

Outro ponto a se destacar é que as empresas buscam terceirizar afim de que reduzam os custos com encargos trabalhistas. Desta feita, conforme estudado durante todo este artigo, fora possível chegar à conclusão de que medidas flexibilistas tendem a ter resultados menos benéficos ao empregado e beneficiam o empregador. Ao lado dos anos, diversos direitos do trabalho foram e tem sido retirado gradativamente em nome de uma política de geração de empregos que na prática é falaciosa. Desse modo, podemos concluir que, os impactos nos contratos de trabalho advindos da flexibilização das Leis Trabalhistas, não são benéficos e alguns até mesmo inconstitucionais. Assim, diariamente juristas tem lutado para que

os artigos inconstitucionais regidos pela Reforma Trabalhista sejam revogados e que seja combatido o retrocesso.

## REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, M. B. *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista (dossiê reforma trabalhista)** Campinas: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-IE/UNICAMP), 70 p, 2017.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Vade Mecum. São Paulo: Saraiva, 2013.

CALHÃO FILHO, Luiz A. V. **A Nova Era Trabalhista, de Acordo com a MP n. 808/2017, editada em 14 de novembro de 2017**. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 9.<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, p.222, 2014.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, G. N.; AMORIM, H. S. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, M. G.. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DORNELES, L. do A. D. de; OLIVEIRA, C. M. de. **Direito do Trabalho**. 1. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

ESPÍNDOLA, R. S. **Conceito de princípios constitucionais: elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

FINGER, L. M. **Direito do trabalho: Considerações gerais, o acidente de trabalho e doença ocupacional**. Universidade Regional do Noroeste do estado do Rio Grande do sul, 2014.

KUTNEY, P. G. M. **Quer reduzir piso, terceirizar funções e cortar benefícios, sem garantir investimentos**. Automotive Business, São Paulo, 23 jan. 2019. Disponível em: <http://www.automotivebusiness.com.br/noticia/28612/gm-quer-reduzir-piso-terceirizar-funcoes-e-cortar-beneficios-sem-garantir-investimentos>  
Acesso em: 3 de junho de 2023.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho 12. ed.** – São Paulo, Saraiva Educação, 2020.

MAIA, R. **Redação Final do Projeto de Lei n.º 38/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Câmara dos Deputados, Brasília-DF, abril de 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=5252522&disposition=inline>>. Acesso em: 28 jul 2023.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**, 11. ed. – São Paulo. Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M.. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

OLIVEIRA, F. A. **Terceirização da atividade-fim e o futuro da contratação direta.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhahtrabalhista/339907/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-futuro-da-contratacao-direta>>. Acesso em: 01 Ago 2023.

PLANALTO. **Governo edita medida provisória que ajusta modernização trabalhista.** Planalto, Presidência da República, Brasília-DF, 14 Nov. 2017. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/11/governo-edita-medidaprovisoria-que-ajusta-modernizacao-trabalhista>>. Acesso em: 28 jul 2023.

RAMALHO J. R, SANTOS R. S. P DOS, RODRIGUES I. J. Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais. **Cad CRH [Internet]**. 2019, May; v. 32, n. 86, p. 343–59. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30668>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

SARLET, I. W. **A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição do retrocesso social no Direito Constitucional brasileiro.** Florianópolis: Busca Legis, 2016, p. 9.

SILVEIRA, J. V. Reforma Trabalhista: **A prevalência do negociado sobre o legislado como violação de punições constitucionais.** Universidade Federal DE Santa Catarina. Centro de Ciências Jurídicas em Direito, Florianópolis, 2018.

SOUZA, F. I. S. F. **A reforma trabalhista: impactos da lei n. 13.467/2017 sobre o princípio da proteção**, Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. 2017.

ZANLUCA, J. C. A consolidação das leis do trabalho: CLT. 2011. Disponível em: <[A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT \(guiatrabalhista.com.br\)](http://guiatrabalhista.com.br)>. Acesso em: 03 de junho de 2023.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus, pois sem Ele, eu não teria forças para essa longa jornada;

Agradeço aos meus pais, pelos ensinamentos, por acreditar e investir em mim e em meus estudos, me dar incentivo, suporte e motivação;

A todos os professores, pelas trocas de conhecimento e experiência que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no meu desenvolvimento pessoal;

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.