



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**JULIANA GASPAR DE CARVALHO DARWICH**

**A ANÁLISE DOS CONCEITOS DE EXÉRCITO INDUSTRIAL  
DE RESERVA E SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA À LUZ  
DAS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017**

Salvador  
2018

**JULIANA GASPAR DE CARVALHO DARWICH**

**A ANÁLISE DOS CONCEITOS DE EXÉRCITO INDUSTRIAL  
DE RESERVA E SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA À LUZ  
DAS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017**

Monografia apresentada como requisito para  
obtenção do título de Especialista no curso de  
Pós-Graduação em Direito e Processo do  
Trabalho, Faculdade Baiana de Direito.

Salvador  
2018

## TERMO DE APROVAÇÃO

**JULIANA GASPAR DE CARVALHO DARWICH**

### **A ANÁLISE DOS CONCEITOS DE EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA E SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA À LUZ DAS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do título de Especialista no curso de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /2018

À

minha mãe e meu pai por todo empenho  
em me ajudar e incentivar  
constantemente.

## **AGRADECIMENTOS**

O presente trabalho é consequência de um caminho construído baseado na união de esforços. Agradeço aos professores que fizeram parte, direta ou indiretamente, desse percurso, em especial a Rodolfo Pamplona Filho, coordenador do curso de Pós-Graduação e sempre acessível aos seus alunos. À minha mãe e ao meu pai, a quem devo todas as minhas conquistas e sem os quais nada seria possível. Bem como, ao meu irmão e amigos que colaboraram para construção desse momento.

## RESUMO

Trabalho destinado a analisar os conceitos de exército industrial de reserva e superpopulação relativa, formulados por Karl Mark em meados do século XIX. Análise das alterações legislativas decorrentes da Lei 13.429/17 e Lei 13.467/17. Apresentação e comparação dos conceitos marxistas com o desemprego e a precarização do trabalho no país. Conceituação de terceirização e trabalho temporário. Comentários as Leis que versam sobre terceirização e trabalho temporário. Análise das alterações realizadas pela Lei da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17). Verificação do ente favorecido e prejudicado com a reforma trabalhista. Análise da precarização do trabalho e sua relação com a necessidade capitalista do desemprego.

**Palavras-Chave:** exercito industrial de reserva; superpopulação relativa; precarização do trabalho; capitalismo; desemprego.

## ABSTRACT

Work to analyze the concepts of industrial reserve army and relative overpopulation, formulated by Karl Mark in the mid-nineteenth century. Analysis of legislative changes arising from Law 13.429/17 and Law 13467/17. Presentation and comparison of Marxist concepts with unemployment and the precariousness of work in the country. Conceptualization of outsourcing and temporary work. Comments on the laws that deal with outsourcing and temporary work. Analysis of the changes made by the Labor Reform Law (Law 13467/17). Verification of the entity favored and prejudiced with the labor reform. Analysis of the precariousness of labor and its relation to the capitalist need of unemployment.

**Keywords:** industrial reserve army; relative overpopulation; precariousness of work; capitalism; unemployment.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A CRÍTICA À ACUMULAÇÃO DO CAPITAL POR KARL MARX</b>	<b>14</b>
2.1 O EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA	14
2.2 A LEI GERAL DE ACUMULAÇÃO DE CAPITAL	23
2.3 A SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA	24
2.4 A ANÁLISE DA MERITOCRACIA SOB A ÓTICA DO EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA	28
2.5 O DESEMPREGO X O CAPITALISMO	31
<b>3 A SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA ESTAGNADA DOS DIAS ATUAIS</b>	<b>34</b>
3.1 O UNIVERSO DA TERCEIRIZAÇÃO E AS MUDANÇAS LEGISLATIVAS	35
<b>3.1.1 Conceito de terceirização</b>	<b>35</b>
<b>3.1.2 A Lei nº 13.429/17 e a terceirização</b>	<b>39</b>
<b>3.1.3 A Lei nº 13.467/17</b>	<b>44</b>
<b>3.1.4 A terceirização e a precarização do trabalho</b>	<b>47</b>
3.2 O TRABALHO TEMPORÁRIO	50
<b>3.2.1 Conceito de trabalho temporário</b>	<b>50</b>
<b>3.2.2 A Lei nº 13.429/17 e o trabalho temporário</b>	<b>52</b>
<b>3.2.3 A precarização do trabalho e o trabalho temporário</b>	<b>54</b>
<b>4 A REFORMA TRABALHISTA - LEI Nº 13.467/17</b>	<b>56</b>
4.1 ASPECTOS GERAIS DA LEI Nº 13.467/17 E A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17	56
4.2 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – ARTIGO 611-A DA CLT	56
<b>4.2.1 A sobrevivência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva – artigo 620 da CLT e o princípio da norma mais benéfica</b>	<b>60</b>
<b>4.2.2 A vedação a ultratividade da norma</b>	<b>62</b>

<b>4.2.3 Da contribuição sindical</b>	<b>66</b>
<b>4.3 A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>69</b>
<b>5 CONCLUSÃO</b>	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>75</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Karl Marx desenvolveu uma crítica à acumulação capitalista em meados do século XIX, conceituando o que chamou de exército industrial de reserva que, nada mais é do que a força de trabalho que excede às necessidades de produção e é essencial para o funcionamento do sistema capitalista.

Para que o sistema de capital se mantenha é necessário que haja mais desempregados do que empregados no sistema. Além disso, Marx conceitua esse exército como uma superpopulação relativa que pode ser dividida em flutuante, latente e estagnada. Será estudado, de maneira mais aprofundada, a superpopulação relativa estagnada e quem seria esse “exército” nos dias atuais.

Em que pese tenham sido conceitos elaborados por Marx em meados do século XIX, em plena eclosão da revolução industrial na Europa, tais conceitos serão analisados à luz do mercado de trabalho no Brasil nos dias atuais. Com isso, será analisada qual a implicação desse contingenciamento de trabalhadores inativos e não assalariados que gravitam em torno do exército ativo (empregados formais) e como esse exército industrial de reserva influencia o cenário da precarização do trabalho e desemprego no Brasil.

Além disso, contribuindo para o tema da precarização, recentemente, foram promulgadas as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, as quais alteraram diversos dispositivos da legislação trabalhista, flexibilizando o trabalho e ameaçando/retirando diversos direitos anteriormente assegurados à classe proletária. Neste trabalho serão analisadas essas alterações realizadas pelas sobreditas leis e quais as implicações dessas alterações nos direitos dos trabalhadores.

Além disso, será estudado o fenômeno da terceirização e quais foram os impactos nos contratos de trabalho trazidos pela legislação que regulamentou tal instituto. Também será analisado o contrato de trabalho temporário e as normas previstas pela Lei nº 6.019/74.

Por fim, será analisada a recente reforma trabalhista, concretizada com o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 e quais foram as alterações realizadas na antiga CLT. Será observado se os artigos que deram maior força normativa para as negociações coletivas (sobrepondo sobre a lei) favoreceram os direitos dos trabalhadores ou, se foram promulgadas com o intuito de favorecer o sistema capitalista em detrimento do prejuízo da classe obreira.

Assim, busca-se compreender esse tema, de suma importância, haja vista que o desemprego, a mão de obra trabalhadora, as ínfimas condições de emprego, o sistema capitalista e as suas manobras para auferir lucro, estão presentes no dia-a-dia da sociedade, o que, de fato, impulsionou e serviu de motivação para a realização deste trabalho de conclusão de curso.

Pois bem. É diante do supra exposto que reside à justificativa da presente monografia, ou seja, por ser o trabalho, direito fundamental e imprescindível para o crescimento pessoal e profissional, o que perpassa pela necessidade da convivência social e realização dos projetos de vida, é que compreender a relação entre hipossuficiente x hipersuficiente, empregador x empregado e desemprego x capitalismo, dentro do contexto da teoria marxista sobre o exército industrial de reserva e superpopulação relativa, revelam-se extremamente relevantes.

O trabalho traz um problema qualitativo explicativo, assim, visando alcançar a resposta ao problema suscitado, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e histórica como métodos de pesquisa. Visando alcançar o objetivo geral, é preciso primeiro analisar os objetivos específicos, para tanto, são feitas considerações a respeito dos conceitos necessários ao entendimento do tema central, sendo o presente trabalho estruturado em três capítulos.

No primeiro capítulo, serão abordados os conceitos de exército industrial de reserva e de superpopulação relativa realizados por Karl Marx em sua crítica à acumulação capitalista, bem como, qual a influência que esse contingente de desempregados pode ter nas relações de trabalho atuais do Brasil e no cenário do desemprego. Além disso, será analisada se a meritocracia, diante da existência do exército industrial de reserva, é a regra ou a exceção do sistema. Por fim, será estudado o instituto da precarização do trabalho à luz de tais conceitos.

No segundo capítulo, cumpre analisar a superpopulação relativa estagnada dos dias atuais. Diante disso, será estudada a terceirização e o contrato de trabalho temporário, bem como, se as recentes alterações legislativas ocorridas em 2017, favoreceram ou não a classe trabalhadora. Será observado e respondido no presente trabalho, se a legislação vigente é eficaz para regulamentar a terceirização no País.

Por fim, no terceiro capítulo, serão abordadas as mudanças trazidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), as críticas às suas alterações (unilaterais) e o evidente retrocesso das leis celetistas, bem como, a implicação dessa Lei na

precarização da mão de obra proletária e o verdadeiro intuito dessas mudanças ocorridas na antiga CLT (DL nº 5.452 de 1943).

## **2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A CRÍTICA A ACUMULAÇÃO DO CAPITAL POR KARL MARK**

Em meados do século XIX, o filósofo e historiador Karl Marx, em uma análise a teoria do capitalismo, delineou os conceitos de mais valia (tudo que o proletariado produz para a empresa e que vai além de seu salário), lucro ou acumulação burguesa e o exército regular de reserva. Para ele, é necessário um contingente de desempregados que gravite em torno no mercado de trabalho, forçando os empregados ou exército ativo, a aceitarem menores condições de trabalho e salários mais baixos.

Sendo assim, nesse capítulo analisaremos como os conceitos de Marx, em que pese tenham sido estabelecidos no século XIX, ainda servem para justificar e explicar a precarização do trabalho nos dias atuais, diante da flexibilização da mão de obra proletária.

Por fim, será verificada como esses conceitos se relacionam com o instituto da meritocracia e o fenômeno do desemprego no País.

### **2.1 O EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA**

Karl Marx, ao criticar o sistema capitalista e a sua acumulação burguesa, estabeleceu o que se pode chamar de “exército industrial de reserva” que consiste no excedente de mão de obra não assalariada ou o contingente de desempregados que o sistema de produção precisa para seu funcionamento ideal.

A mais valia ; que é o resultado entre o valor final da mercadoria e os valores despendidos com os meios de produção (capital fixo) e a mão de obra do trabalhador (capital variável), consiste no lucro ou na acumulação burguesa. Esse lucro, por sua vez, depende do exército industrial de reserva, que nada mais é do que o contingente de proletariados desempregados que o sistema capitalista necessita para auferir lucro com a mão de obra barata.

Neste sentido, David Harvey em sua obra “para entender o capital I”, explica o conceito de valor da mercadoria (produzida pela mão de obra proletária), veja-se:

Os valores das mercadorias estão sujeitos, em suma, a um poderoso conjunto de forças. Marx não faz uma categorização definitiva de todos eles, quer apenas nos alertar que aquilo que chamamos de “valor” não é uma constante, mas está sujeito a perpétuas transformações revolucionárias. (HARVEY, 2013, p.31).

Importante salientar que o “exército industrial de reserva” não consiste apenas no excedente de operários desempregados no setor industrial, é preciso interpretar o conceito formulado por Karl Marx aos primórdios dos dias de hoje e perceber que esse contingente de proletariado não assalariado é uma reserva para todos os setores do capital, seja industrial, comercial, bancário ou as instituições acessórias que os legitimam(estado, sindicato e forças armadas).

O conceito de Marx tem “industrial” na nomenclatura, apenas porque, em meados do século XIX, o setor industrial estava em exponencial crescimento(revolução industrial) e, em razão disso, os trabalhadores assalariados estavam sendo empregados principalmente pelo setor industrial, já que, o setor comercial e bancário era manifestamente mais fraco e, por isso, o contingenciamento de operários não assalariados, atendia, quase que exclusivamente, as necessidades do setor capitalista industrial.

O excedente de desempregados é o que garante o lucro do sistema capitalista. Isto porque, é necessário que haja um excesso de mão de obra disponível para que a mais valia seja maior, em razão dos menores salários ofertados e, conseqüentemente, menor custo com a mão de obra trabalhadora.

Isso permite que ele formule a definição crucial do valor como “tempo de trabalho socialmente necessário” que “é aquele requerido para produzir um valor de uso qualquer sob as condições socialmente normais existentes e com o grau social médio de destreza e intensidade do trabalho”. (HARVEY, 2013, p.30).

Além disso, tendo em vista que o lucro é o agente condutor do sistema capitalista, perceba-se que, caso não existisse o exército industrial de reserva, ou seja, o contingente de desempregados que estivessem disponíveis para, a qualquer tempo, ingressarem no sistema(normalmente quando a acumulação de capital se acelera), os salários subiriam desenfreados, já que não haveria tantos trabalhadores desempregados e que, as empresas precisariam buscar mão de obra disponível para o sistema, tendo que oferecer salários mais elevados e o custo da mão de obra seria maior, reduzindo a mais valia e a acumulação burguesa.

Isto porque, o produto e o seu valor de mercado possui relação direta com a mão de obra proletária, bem como, o valor despendido com essa mão de obra, possui, por sua vez, relação direta com o lucro auferido pela esfera capitalista.

Conforme dito por Marx no livro “O Capital” e citado pelo geógrafo David Harvey em sua obra (para entender o capital volume I):

todo trabalho é, por um lado, dispêndio de força humana de trabalho em sentido fisiológico e, graças a essa propriedade de trabalho humano igual ou abstrato, ele gera o valor de mercadorias. Por outro lado, todo trabalho é dispêndio de força humana de trabalho numa forma específica e, graças a essa propriedade de trabalho concreto e útil, ele produz valores de uso. (MARX, 1867 apud Harvey, 2013)

Deste modo, tem-se que o trabalho possui um valor abstrato e um valor concreto. O valor abstrato corresponde ao valor da mercadoria (produzida pelo trabalho) e o valor concreto, é o valor de uso, ou seja, a diferença entre o valor alcançado com a mercadoria e o valor da mão de obra proletária e dos gastos com os meios de produção.

Assim, se não houvesse o contingente de operários desempregados e desesperados para ingressar no sistema, os salários subiriam desenfreadamente, o que majoraria o valor concreto do trabalho. Assim, seria necessário que os valores dos produtos subissem, para garantir o lucro que não mais seria garantido pela mão de obra barata, gerando o que se pode chamar de “inflação”. - Apenas a título de conhecimento, inflação consiste no aumento dos valores dos produtos em uma determinada economia.

Sendo assim, o exército industrial de reserva surgiu a partir de uma crítica ao sistema capitalista e seu desenvolvimento. Karl Marx, sabiamente, criticou o regime capitalista sob o fundamento de que, para que o sistema funcionasse, seria necessário a existência de um exército industrial de reserva de operários que não conseguiriam ingressar no mercado de trabalho. Isto porque, o exército de reserva contribui para (i) manter ou reduzir salários sempre abaixo do valor necessário para atender as necessidades da classe trabalhadora, (ii) cria uma massa de sujeitos dispostos, de acordo com o ritmo e desenvolvimento capitalista, a inserir-se imediatamente no processo produtivo, ainda que implicasse na desvalorização da sua mão de obra e conseqüentemente precarização de seu trabalho.

Deste modo, o exército industrial de reserva é a massa de operários não assalariados ou desempregados pelo capitalismo e que estão à sua disposição. Este contingenciamento de desempregados se contrapõe ao exército ativo, ou seja, os operários assalariados e por isso, tem-se a definição de “exército industrial de reserva” ou, simplesmente, EIR.

É evidente que a necessidade, pelo sistema capitalista, de um excedente de operários não assalariados, precariza a mão de obra. Isto porque, a medida que a procura por emprego excede as vagas ofertadas, a consequência direta é a anuência pelo proletário de aceitar menores condições de trabalho e salários mais baixos, para sair do cenário do desemprego.

Isto é, para o trabalhador, é melhor aceitar condições precárias e informais de emprego, do que, não ter emprego algum.

Deste modo, tal exército de reserva consiste em, nada mais do que, o desemprego estrutural das economias capitalistas e como esse desemprego é o combustível de ascensão do sistema de capital. É importante salientar que, em que pese o exército industrial tenha surgido em meio a crise capitalista na década de 70, até os dias de hoje, é patente a sua existência no sistema.

Claro que a globalização também facilitou a formação do exército industrial de reserva. Apesar do avanço tecnológico não ter aumentado o desemprego, ele fechou alguns setores de trabalho humano e abriu novos, o que, por si só, já facilita o crescimento do exército de reserva.

Outro grande fator de contribuição para o contingente de desempregados e que permite constatar a sua existência ainda nos dias de hoje, são as recentes as alterações realizadas na legislação trabalhista (abordadas em tópicos específicos), que evidenciam que a máquina de uso das empresas para auferirem o lucro necessário e garantirem a saúde do sistema capitalista ainda é a flexibilização das leis e consequente precarização da mão de obra.

Aqui, é preciso esclarecer um aspecto. É claro que a maioria da classe operária recebe salário inferior as suas necessidades básicas, principalmente no Brasil (que é o local de estudo quanto à precarização do trabalho). Contudo, a crítica feita por Marx quanto ao valor dos salários oferecidos não implica, necessariamente, no fato do proletariado não receber pagamento justo as suas necessidades, apenas implica no fato de que o salário pago é baixo o suficiente para as empresas lucrarem com a mão de obra.

Entretanto, diante do cenário atual, a verdade é que muitos trabalhadores recebem um pagamento mínimo, incompatível com a sua subsistência, porque um trabalho irregular e precário, sob a ótica do operário que precisa trabalhar para sobreviver, é melhor do que trabalho algum.

Sobre o tema, veja-se a análise realizada por David Harvey quanto a força de trabalho x mercadoria:

No entanto, a força de trabalho é uma mercadoria peculiar, especial, diferente de qualquer outra. Antes de tudo, é a única mercadoria que tem capacidade de criar valor. É o tempo de trabalho incorporado nas mercadorias e são os trabalhadores que vendem sua força de trabalho ao capitalista. Este, por sua vez, usa essa força de trabalho para organizar a produção de mais-valor. Note, porém, que a forma em que a força de trabalho circula é M-D-M (os trabalhadores põem a sua força de trabalho no mercado e a vendem em troca de dinheiro, com o qual, podem, então, comprar as mercadorias de que necessitam para sobreviver). Assim, o trabalhador, lembre-se, está sempre no circuito M-D-M ao passo que o capitalista opera no circuito D-M-D. (Harvey, 2013, p.105).

Sendo assim, pode-se concluir que a força de trabalho é “vendida” pelo operário ao capitalista, mediante o pagamento de dinheiro (salário), que será utilizado para comprar as mercadorias que precisa para sobreviver. O capitalista, por sua vez, paga pela força de trabalho do operário que gera a mercadoria e vende/troca essa mercadoria por mais dinheiro.

Harvey então explica os ciclos. A força de trabalho circula então pelo trinômio, mercadoria-dinheiro-mercadoria e o capitalista circula por dinheiro-mercadoria-dinheiro. Por isso, quanto menos dinheiro for despendido para pagamento da força de trabalho, maior o lucro auferido pelo capitalista com a venda da mercadoria que terá sido, menos custosa.

Deste modo, o exército industrial de reserva é necessário para a condução saudável do sistema capitalista que tem o escopo, desde os seus primórdios, ao auferimento de lucro. Seja o lucro que assegure ao empresariado a fazer novos investimentos e expandi-los, seja para consumir produtos para o seu bem estar pessoal.

Há, portanto, evidente intenção da esfera capitalista em arrumar meios de flexibilização do trabalho para precarizar e baratear a mão de obra operária, o exército industrial de reserva, nada mais é, do que uma forma de alcançar essa precarização.

Contudo, assim como o sistema capitalista precisou ir se modificando ao longo dos anos, percebe-se que o exército industrial de reserva também sofreu certas adaptações ao longo do tempo. Isto porque, em que pese o contingenciamento de desempregados tenha um escopo de caráter social, os avanços tecnológicos contribuíram, também, para o excedente do proletariado desempregado.

Sendo assim, percebe-se que aos decorrer dos anos, foi-se necessário menos operários para realizarem os mesmos serviços, isto porque, as máquinas tomaram alguns lugares, seja nos setores industriais de produção, ou em escritórios e atividades de campo. Entretanto, conforme dito alhures, diversamente do que alguns autores defendem, a tecnológica não aumentou o desemprego, ao contrário, ela apenas movimentou o mercado. Isto porque, do mesmo modo que fechou alguns empregos, abriu novos cenários de mercado.

Pode-se concluir que os avanços tecnológicos transformaram o mercado de trabalho, na medida em que as máquinas também expandiram novos mercados de trabalho.

Sobre o tema, importante analisar um trecho do artigo publicado no website instituto liberal pelo economista, Ivan Dauchas:

A tecnologia gera transformações no mercado de trabalho, mas não desemprego. Por exemplo, até meados dos anos 1950, a maior parte da população brasileira vivia no campo. Com a mecanização da lavoura, essa mão-de-obra se deslocou para a indústria. E, posteriormente, com o avanço da automação e da robótica, os trabalhadores começaram a migrar da indústria para o setor de serviços. (DAUCHAS, 2015).

Contudo, ainda que a tecnológica não tenha contribuído para o aumento do desemprego, pode-se perceber que ela desacelerou o processo produtivo, isto porque, algumas máquinas substituíram a mão de obra do proletariado. Deste modo, verifica-se que o contingente de proletariados desempregados exponencialmente apenas aumentou, enquanto o processo produtivo variou, alcançando momentos de superprodução e outros, de estagnação de mercado.

O que se extrai disso é que o exército industrial de reserva nasceu, cresceu e se manteve, apenas para atender as necessidades capitalistas. Já que, em que pese gravitem em torno do sistema, ou seja, fora do mercado de trabalho, ficam de

fora do sistema, se mantém “a postos” para, quando necessário, serem incorporados pelos setores de produção, com menores salários e custos para o empresariado.

E, destaca-se, não pensem que o aumento exponencial de desempregados prejudica, de alguma forma, o sistema capitalista, ao contrário, quanto maior o crescimento do exército, melhor para o empresariado, que poderá barganhar, ainda mais, os salários dos operários que conseguem ingressar no sistema e por conseguinte, precarizar o trabalho.

Nesse sentido, um trecho do livro o capital de Karl Marx, sobre o exército industrial de reserva, citado por Fernando Araújo:

Quanto mais a riqueza social crescer... mais numerosa é a sobrepopulação comparativamente ao exército de reserva industrial. Quanto mais este exército de reserva aumenta comparativamente ao exército ativo do trabalho e mais massiva é a sobrepopulação permanente, mais estas camadas compartilham a sorte de Lázaro e quanto o exército de reserva é mais crescente, mais grande é a pauperização oficial. Esta é a lei geral, absoluta da acumulação capitalista. (Marx, apud ARAUJO, 2008).

Ora, se a sobrepopulação de desempregados é produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza em um cenário capitalista, veja-se que este contingente, torna-se diretamente proporcional ao acúmulo capitalista ou ao lucro. Ou seja, quanto maior o desemprego, maior a acumulação capitalista. Pode-se perceber que o lucro capitalista, precisa do desemprego, assim como, um vendedor de mercadorias, precisa da sua freguesia.

Assim, Brilhantemente, Karl Marx em d’ O capital defendeu que:

A demanda de trabalho não é idêntica ao crescimento do capital e a oferta de trabalho não é idêntica ao crescimento da classe trabalhadora, como se fossem duas potências independentes a se influenciar mutuamente. Les dés sont pipés[os dados estão viciados]. O capital age sobre os dois lados ao mesmo tempo. (MARX, 2013, p. 715).

Resta claro que a quantidade necessária de trabalho não é diretamente proporcional a quantidade de vagas de empregos ofertadas. Conforme dito anteriormente, o único fator diretamente proporcional a acumulação capitalista é o desemprego.

É evidente, portanto, a partir dos conceitos marxistas, que a precarização do trabalho é necessário para o ideal desenvolvimento do setor capitalista. É de

questionar, deste modo, a quem interessa o desemprego? Porque, inevitavelmente, favorece a alguém ou alguéms, em detrimento do prejuízo da classe trabalhadora.

O sistema capitalista mantém a existência desse exército de reserva que não só pertence a ele, como, tão somente, existe à sua função, já que o seu crescimento e existência ocorreram apenas para assegurar a saúde do regime capitalista.

Outra grande questão, possível de ser levantada a partir da conclusão de que; é necessário um contingente de desempregados para desenvolvimento ideal do sistema capitalista, é a questão da meritocracia em nosso País(será melhor desenvolvida em tópico específico).

Isto porque, se a sobrepopulação de proletariado desempregado é intrínseca a saúde do sistema capitalista, pode-se concluir que o conceito de meritocracia, soa um pouco falaciosa no nosso meio social. Isto porque, se a meritocracia, informalmente, corresponde ao “poder do mérito” é, de concluir, que todos aqueles que possuísem capacidade técnica e meritória, deveriam alcançar uma vaga formal de emprego.

Contudo, conforme dito alhures, existem diversos impeditivos para que a maior parte da população seja incorporada pelo mercado de trabalho e isto vai além do mérito da pessoa, está relacionado ao funcionamento do sistema de capital.

Brilhantemente, Marx, mais uma vez em sua obra, conseguiu sintetizar a razão de se fazer necessária a formação de um excedente de mão de obra, veja:

Mas, se uma população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista, essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavaca da acumulação capitalista e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. (MARX, 2013, p.707).

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que o exército industrial de reserva não só colabora para o lucro auferido pelo sistema capitalista, como, é parte necessária e inexorável para a existência deste. Resta evidente, por si só, que o contingenciamento de proletariado desempregado é diretamente proporcional ao acúmulo capitalista(lucro) e que, o aumento ou diminuição desse capital variável (lucro), depende, do aumento ou diminuição do exército de reserva.

Durante os períodos de aumento de produção, o exército de reserva colabora para a contratação de mão de obra barata, bem como, atenua as exigências dos

operários ativos, já no período de estagnação do processo produtivo, pressiona os operários empregados, que podem, a qualquer momento, caso não atendam as necessidades impostas pelo empresariado, serem substituídos pelos desempregados desesperados para ingressarem ao mercado de trabalho.

Nos períodos de estagnação e de prosperidade média, o exército industrial de reserva pressiona o exército ativo de trabalhadores; nos períodos de superprodução e paroxismo, ele barra suas pretensões. A sobrepopulação relativa é, assim, o pano de fundo sobre o qual se move a lei da oferta e da demanda de trabalho. Ela reduz o campo de ação dessa lei a limites absolutamente condizentes com a avidez de exploração e a mania de dominação próprias do capital. (MARX, 2013, p.714).

O processo de produção, ainda que tenha a sua variável, encontra dois polos fixos e completamente delineados, de um lado, o empresariado capitalista (patrão) que consegue lucrar a partir da exploração da mão de obra proletária, visando sempre uma mais valia que atenda as suas necessidades de consumo pessoal e expansão do seu negócio; de outro, o proletariado, que além de não lucrar com a sua mão de obra explorada, sempre se encontra refém à atender às necessidades capitalistas e, obrigado a vender a sua força de trabalho para assegurar o mínimo da sua subsistência.

Sobre o tema, Fernando Araujo:

No processo de produção, portanto, estão sendo sempre renovadas as próprias relações capitalistas: o capitalista, de um lado; do outro, o operário assalariado. O operário, antes mesmo de vender sua força de trabalho a tal ou qual patrão, já pertence ao conjunto dos capitalistas, isto é, a classe dos capitalistas em seu todo. Quando o proletário troca de lugar de trabalho, troca apenas um explorador por outro. O operário acha-se atrelado por toda a sua vida ao carro do capital. (ARAUJO, 2008).

Pode-se concluir que o exército industrial de reserva, para Marx, consiste no enriquecimento do cenário capitalista, já que, é necessário um contingente, cada vez maior, de proletariados que não conseguirão ingressar no sistema de produção, contudo, enquanto gravitarem sobre ele, dialeticamente, incidirão sobre o sistema, já que há influência direta no exército ativo e na mais valia auferida pela exploração da mão de obra.

Têm-se que o exército industrial de reserva (EIR) incide no sistema capitalista por si só, independente de quando a acumulação capitalista se acelera (ou seja, maior necessidade de produção) – sendo o exército ativo insuficiente para atender o

aumento da produção e precisando de contratação de mão de obra -, ou, quando a acumulação de capital se estagna – repele parte do exército ativo que passa a fazer parte do exército de reserva e\ou pressiona o remanescente do operariado ativo que não quer perder a sua vaga nos meios de produção.

## 2.2 A LEI GERAL DE ACUMULAÇÃO DE CAPITAL

Apenas para ilustrar o presente trabalho, cumpre, brevemente, definir o que seria a lei geral de acumulação de capital sob a ótica de Marx nos aspectos aqui abordados.

Para Karl Marx, a composição do capital se divide em capital constante e capital variável, ou seja, o capital é composto de meios de produção e força de trabalho.

Assim, o capitalista é detentor da força de trabalho do operário, bem como, a mercadoria produzida por esse proletário, que também pertence ao capitalista. O que Marx quer dizer é, embora o capitalista não seja dono, propriamente, do empregado, ele é detentor tanto de sua mão de obra, como, da mercadoria produzida a partir dela, em troca, do pagamento de salário.

Veja-se que a força de trabalho, para Marx é a mercadoria, que consiste não só no seu valor de uso, como também no valor de troca. É importante salientar que, conforme sustentado por ele, a classe trabalhadora para o capitalismo, é a produtora da riqueza social, já que, é em decorrência de sua mão de obra, que existirá a mercadoria que será utilizada como moeda de valor para os capitalistas auferirem lucro(trinômio abordado no tópico anterior: mercadoria-dinheiro-mercadoria).

Importante, salientar, que apenas uma pequena parte dessa riqueza social volta para os operários, o que, nos dias atuais, chamamos de salário. O restante, vai para a manutenção ou expansão dos meios de produção e o lucro auferido pelo sistema(mais valia). Nesse sentido:

Na análise marxiana, o valor de uma mercadoria é delimitado pela quantidade de trabalho socialmente necessário para a sua produção, considerando que toda mercadoria possui valor por conter objetivação da atividade humano. Marx, ao tratar a teoria do valor trabalho, ou seja, do trabalho vivo como formador de valor evidencia que na sociedade burguesa a classe trabalhadora é a produtora da riqueza social. (Oliveira, 2017).

A acumulação do capital consiste, tão somente, em enriquecer aqueles que exploram a mão de obra do proletariado, em detrimento, do empobrecimento daqueles que produzem a riqueza social.

Deste modo, conforme já sinalizado por Marx e reafirmado pelo sistema ao longo dos anos, o capitalismo sobrevive e lucra da acumulação de riqueza em suas mãos, em contrapartida, da precarização do trabalho, reduzindo as vagas de empregos formais e aumentando os empregos informais (será abordado em capítulo posterior) e o exército industrial de reserva, assegurando o lucro necessário para saúde do sistema.

O modelo de Marx defende que, a acumulação de capital visa, cada vez mais, a redução da mão de obra viva, ou seja, a intenção do capitalismo, é arcar menos com os custos de mão de obra, substituído parte da classe operária pelas máquinas e flexibilizando as formas de trabalho humano (criando empregos informais), aumentando a jornada de trabalho do exército ativo e reduzindo os salários em razão da ameaça do exército de reserva flutuante.

O modelo de Marx sugere que, onde quer que enfrente problemas de oferta de trabalho, a acumulação do capital expulsa as pessoas de seus postos de trabalho, recorrendo a inovações tecnológicas e organizacionais, e o resultado é a queda dos salários abaixo de seu valor ou o aumento da jornada e da intensidade de trabalho para aqueles que permanecem empregados. (Harvey, 2014, p. 265).

Conclui-se que a acumulação de capital nasce a partir das oscilações de necessidade de produção (acelera ou estagna), bem como, o proletariado é o produtor dessa riqueza chamada de capital, que nada mais é, do que a força de trabalho convertida em mercadoria.

É possível, deste modo, a precarização do trabalho dos operários ativos, oferecendo salários menores e exigindo jornadas de trabalho mais extensas.

### 2.3 A SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA

Karl Marx, ao delinear os conceitos que deram origem ao que podemos definir como exército industrial de reserva, também, definiu, o que muitos entendem como um sinônimo do EIR ou, espécie do gênero; a superpopulação relativa.

Segundo Marx, todo operário desempregado parcialmente ou inteiramente faz parte da superpopulação relativa. Esta superpopulação relativa, para Marx, nada mais é do que o excedente de operários não assalariados que são formados para e pelo capitalismo. Contudo, mais especificamente, se subdividem em superpopulação relativa flutuante, latente e estagnada.

A superpopulação relativa flutuante consiste na camada de operários que perderam os seus empregos em um determinado período, devido a redução no setor de produção, o avanço tecnológico ou o fechamento de empresas.

A superpopulação relativa flutuante está, intimamente relacionada com as crises econômicas de superprodução, isto porque, quando a acumulação de capital se estagna, é necessário a redução da mão de obra proletária, o que implica no aumento da massa de desempregados flutuante – EIR e, quando ela se acelera, há a reabsorção de uma parte da superpopulação flutuante.

Neste sentido, David Harvey, conceitua:

Por superpopulação “flutuante” ele entende as pessoas que já estão proletarizadas, que já são trabalhadoras assalariadas de tempo integral ou que, temporariamente dispensadas do trabalho por alguma razão, sobrevivem de algum modo durante o período de desemprego, antes de ser e, reabsorvidas no emprego quando as condições para a acumulação melhoram. Em termos atuais, a superpopulação flutuante equivale mais ou menos ao conjunto de desempregados, tal como são quantificados nas estatísticas de desemprego, além daqueles classificados como subempregados ou “trabalhadores desalentados” (HARVEY, 2014, p.267).

Já a superpopulação relativa latente, consiste nos pequenos produtores arruinados, a exemplo de camponeses e agricultores que só possuem emprego em uma determinada época do ano. Além disso, contribuiu para essa superpopulação, têm-se o avanço da tecnologia, que trouxe as máquinas como substitutos de diversos empregos e que forçou o proletariado a buscar outras zonas de emprego nas cidades.

Entretanto, o fato do proletariado agrícola buscar emprego nas cidades e setores industriais, apenas contribuiu para o aumento do contingente de reserva, já que, o fato desse proletariado buscar emprego nas cidades e setores industriais, não implica por si só que serão incorporados pelo sistema.

Sobre a superpopulação relativa latente:

A superpopulação latente são pessoas que ainda não foram proletarizadas. Na época de Marx, o termo referia-se particularmente às populações camponesas ainda não absorvidas pelo sistema de trabalho assalariado. A destruição do sistema de subsistência camponês ou nativo e a proletarização do mundo rural empurraram grandes massas para o trabalho assalariado. Isso continua até hoje (como mostraram nas últimas décadas China, México e Índia). A dissolução dos sistemas domésticos também mobilizou – e continua a mobilizar – mulheres e crianças para a força de trabalho assalariado (transformando as mulheres na espinha dorsal do trabalho assalariado em muitas partes do mundo em desenvolvimento). A superpopulação latente pode também incluir produtores pequeno-burgueses independentes e artesões que foram deslocados pelo grande capital e forçados a ingressar no mercado de trabalho. (HARVEY, 2014, p.267).

Por fim, a superpopulação relativa estagnada, conceito que tem maior atuação nos dias atuais, consiste na massa de operários que tendo perdido o seu emprego permanente, se submetem a situações irregulares e informais, ou seja, possuem uma ocupação extremamente irregular no sistema capitalista e, geralmente, recebem salário inferior aos salários pagos aos empregados formais.

O terceiro extrato é a superpopulação estagnada. Refere-se à aquela parte da população empregada de maneira muito irregular e particularmente difícil de mobilizar. A camada mais baixa da superpopulação estagnante é situada por Marx “na esfera do pauperismo” e inclui “vagabundos, delinquentes, prostitutas”. (HARVEY, 2014, p.268)

Deste modo, diante do conceito de superpopulação relativa estagnada, pode-se concluir, que diante da crise desde meados de 2007, o aumento do desemprego no Brasil, e, conseqüentemente, o aumento do exército industrial de reserva, se deu, em maior parte, em razão da superpopulação relativa estagnada. Isto porque, diversos operários perderam os seus empregos permanentes em razão da estagnação do acúmulo capitalista, passando a ingressar no mercado de trabalho de maneira informal e com nível salarial inferior, ainda que, ofereça a mesma mão de obra de quando tinha o emprego formal.

Conforme é o interesse desse presente trabalho – e será abordado em tópico específico – convém ressaltar que a superpopulação relativa estagnada, nos dias atuais, se dá, a título de exemplo, em relação aos empregados temporários e terceirizados, já que, consiste na massa operária que oscila entre o emprego e o desemprego, a medida em que a acumulação de capital acelera ou estagna.

Para Ortiz (2005) na contemporaneidade essa forma da superpopulação relativa, dentre as duas anteriores é a que mais cresce. Esse crescimento é resultando de alterações na composição do capital principalmente advinda

do pós guerra com o domínio das políticas neoliberais aliadas a reestruturação produtiva. Além disso, a autora entende que fazem parte da superpopulação relativa em forma estagnada os trabalhadores seja do campo ou cidade que ainda não tiveram acesso ao trabalho formal, como também os que são absorvidos temporariamente pelo mesmo, ou seja, “trabalho em tempo parcial, temporário ou subcuontratado” (Harvey, 2009; p.143). (RAMALHO, 2013).

Ainda, apenas para complementar o presente trabalho, deve-se salientar que Marx, além dos conceitos de superpopulação relativa flutuante, latente e estagnada, também trouxe o conceito do que denominou como “pauperismo”.

Para Marx, o pauperismo consiste no sedimento mais profundo da superpopulação, isto porque, são excluídos os “lumpemproletariado”, ou seja, vagabundos, prostitutas, idosos e delinquentes.

O pauperismo subdivide-se em três categorias; a primeira são aqueles que encontram-se aptos para o trabalho, podendo ser incorporados pelo exército ativo, contudo, nos períodos de crises, são jogados a situação de miséria; a segunda categoria são os órfãos e crianças mais pobres - e que em períodos de acumulação de capital acelerada, podem ser incorporados pelo exército ativo-; e a terceira, são aqueles que não podem ser incorporados pelo exército ativo e constituem “peso morto” no exército de reserva, quais sejam os idosos, enfermos e viúvas com crianças pequenas, donas de casa e etc. Nesse sentido:

Em suma, o “lumpemproletariado propriamente dito”, pelo qual ele demonstra muita pouca simpatia. Entre eles, encontram-se também “os aptos ao trabalho”, assim como os “órfãos e os filhos de indigentes”. Estes são candidatos ao exército de reserva e [...] são rápida e massivamente alistados no exército ativo de trabalhadores”. Por fim, há os “degradados maltrapilhos, incapacitados para o trabalho”, especialmente os indivíduos que sucumbem a sua incapacidade de adaptação, causada pela divisão do trabalho.” (HARVEY, 2014, 268).

Deste modo, pode-se concluir que, a acumulação de capital, seja nos tempos de aceleração ou, nos tempos de estagnação, contribui, para a acumulação da miséria e da precarização das ofertas de trabalho- seja pelos trabalhos temporários ou pela mão de obra barata-, para os operários que nada mais são, do que os produtores das riquezas em forma de capital – Mais valia.

É evidente que a precarização do trabalho decorre, principalmente, da intenção capitalista em lucrar com a exploração da mão de obra proletária, não medindo esforços para reduzir direitos dos trabalhadores. Assim, nos dias atuais, o

que Marx definiu em meados do século XIX como “superpopulação relativa estagnada”, os empregados informais(terceirizados, temporários...), que, nada mais são do que aqueles funcionários que, para não ficar no completo desemprego, se submetem á condições precárias ou inferiores as condições formais de emprego.

Percebe-se que o emprego formal, que deveria ser a regra em nosso sistema, passa, ao longo do anos e das crises na acumulação capitalista, a ser a exceção.

## 2.4 A ANÁLISE DA MERITOCRACIA SOB A ÓTICA DO EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA

A partir da ótica marxista, acerca do contingenciamento necessário de operários não assalariados ou desempregados, cumpre analisar o conceito de meritocracia que rege a nossa sociedade desde os primórdios e que traz uma ideia falaciosa de que o acesso as oportunidades, se dão de maneira homogênea.

A origem etmológica da palavra “meritocracia” vem do latim *meritum* que significa mérito e o sufixo “cracia” que significa poder. Sendo assim, pode-se compreender que a palavra meritocracia traduz o “poder do mérito” ou “reconhecido pelo próprio esforço”.

De uma forma mais ampla, a meritocracia consiste na ascensão profissional que cada pessoa poderá alcançar, dependendo unicamente de seu esforço pessoal. É a ideia de que todos possuem as mesmas oportunidades e possibilidades de crescimento profissional, a partir, unicamente, de seu esforço individual.

Trazendo esse conceito para o objeto do presente trabalho, pode-se perceber que a meritocracia passa também a ser uma ferramenta do sistema de capital, isto porque, como a nossa sociedade, repita-se, já esta condenada a ter mais desempregados do que empregados, notório se constatar que a meritocracia traduz uma utopia, já que, os esforços individuais, infelizmente, não são suficientes para assegurar o mérito profissional.

Explico. Em que pese a meritocracia possua um significado manifestamente delineado em nossa sociedade, é preciso desconstruir essa ideia de que todos possuem as mesmas oportunidades e possibilidades de ascensão dependendo do seu esforço pessoal

Primeiro porque, infelizmente vivemos em um cenário recheado de desigualdades, o ensino público, muitas vezes, é precário, há a má distribuição de

renda, pobreza e uma parte da população que sequer, consegue ter acesso aos direitos mínimos elencados em nossa Constituição. Desse cenário, já se inviabiliza a aplicação da meritocracia como regra, já que, inexistindo condições equânimes de educação, acesso à informação e do mínimo existencial, de logo, o mérito não terá como ser a condição determinante. Sobre o tema:

Eis o contexto: um sistema que elege o mérito como método de seleção, mas no qual uma das áreas concorrentes(o sistema público de ensino) apresenta alunos cujos ambientes escolar e familiar, com raríssimas exceções, não lhes passam a importância dos valores como competitividade, individualidade e esforço próprio. Crianças e jovens não aprendem valores espontaneamente. O ambiente não é determinante, decerto, mas negar sua influência na formação individual é falacioso. A meritocracia consiste, de fato, em um ótimo mecanismo: nada mais justo do que selecionar os melhores e mais esforçados. Ocorre que, se não houver condições de competitividade minimamente próximas, ela é deturpada e passa a atuar como um processo seletivo que privilegia apenas um lado concorrente. (MELO, 2012).

É falacioso, para não dizer injusto, afirmar que todos os indivíduos possuem o mesmo acesso à ascensão profissional, desde que, se esforcem para tal. Isto porque, vivemos em um cenário onde não há igualdade no acesso as condições de trabalho e de ensino, logo, defender que o esforço pessoal é determinante para a realização do profissional, é a mais pura forma de desigualdade. Neste sentido:

Enquanto acharmos que tudo bem a mobilidade social depender só de talento/dedicação, estamos reforçando privilégios e aceitando que algumas pessoas precisam, sim, se esforçar muito mais que outras para chegar no mesmo patamar. Ou seja, ponto pra desigualdade. (NARCIZO, 2017).

Indo mais além e adentrado ao tema do presente trabalho - após analisar o conceito de exército industrial de reserva e superpopulação relativa e perceber que, em que pese tenham sido conceitos definidos por Marx em meados do século XIX, possuem grande atuação no cenário de nossa sociedade e tendo forte influência no quadro de desemprego e exploração da mão de obra barata, conclui-se que a meritocracia se torna mais uma forma de exploração do capital, do que, possibilidade de ascensão profissional a quem tem direito.

Ora, nossa sociedade construiu, ao longo dos anos, a ideia de que todo indivíduo que estudar, se dedicar e trabalhar, ingressará no mercado de trabalho e alcançará a tão almejada realização profissional. Todavia, questiono a ideia da meritocracia pelo simples fato de que: se todas as pessoas que se esforçassem

individualmente, alcançassem o sucesso profissional, o capitalismo sobreviveria? Isto porque, uma vez que o sistema capitalista precisa da mais-valia, ou seja, do lucro produzido pela exploração da mão de obra, que, por conseguinte, se torna mais lucrativa quanto mais barata for, é necessário que a procura por emprego seja maior do que a oferta (vagas de emprego disponíveis no mercado), ou seja, o sistema sobrevive em razão do contingente de desempregados que gravita em torno dele, o que inviabiliza a ideia de que o “poder do mérito” prevalece.

Não quero com isso, dizer que o mérito não deva ser reconhecido ou que, a meritocracia não exista. Existe. Um exemplo, são os concursos públicos que premiam aqueles que se destacam por seu esforço pessoal. O que quero dizer, inclusive, ao longo desse trabalho, é que toda a construção do universo trabalhista, suas leis, costumes e o mercado de trabalho, atendem, antes mesmo do que as necessidades de seu proletariado e da sociedade, as intenções de um sistema capitalista e as suas formas de lucrar com ele.

O que se conclui é que a meritocracia é a exceção e não a regra. Existem trabalhadores que serão premiados por seu esforço individual, mas, isso seria excepcional. A regra, a partir do exército industrial de reserva, é que existirão mais desempregados do que empregados, ainda que esse contingente de desempregados tenha se esforçado para alcançar a realização profissional.

É tão cristalina a ideia falaciosa da meritocracia, que fazendo uma análise à luz dos conceitos capitalistas e de sua forte influência no universo do trabalho, pode-se perceber além. Não só a meritocracia é a exceção em nossa sociedade, como também, serve como zona de mercado para o lucro capitalista.

Explico. A medida que novas instituições de ensino e de especialização de trabalho se abrem, novas formas de lucrar com a mão de obra se abrem também. Isto porque, a medida que o cenário de contingenciamento de operários não assalariados cresce, maior o desespero desses operários em buscar a tal “meritocracia” para ingressar no mercado de trabalho.

Não é difícil perceber que o mercado das instituições de ensino, ao decorrer dos anos, só se expandiram - e não pensem que tal expansão não tem relação com o exército industrial de reserva, o operariado não assalariado busca como justificativa para o desemprego, a ausência da meritocracia e acreditam que alcançado ela, voltarão para o mercado de trabalho.

Deste modo, pode-se concluir que a meritocracia existe, contudo, não é a regra do sistema e, sim, a sua exceção. Entretanto, ainda que o nosso sistema esteja condenado a reserva de proletariado e a um contingente variável de desempregados, é importante sempre ter em mente, que ainda que a meritocracia não seja a condição determinante para a ascensão profissional, é vetor necessário para crescimento como indivíduo e talvez, empregado.

## 2.5 O DESEMPREGO X O CAPITALISMO

Deste modo, diante de todos os conceitos aqui expostos, pode-se concluir que o desemprego não só decorre do sistema capitalista, como, é fator essencial para o seu ideal desempenho.

No Brasil, o desemprego é um dos maiores problemas enfrentados pela sociedade. Claro que, este fenômeno possui diversos fatores influenciadores, sejam eles os de caráter político, econômico, jurídico e cultural. Contudo, é importante salientar que os conceitos de exército industrial de reserva e superpopulação relativa, continuam sendo úteis para justificar o exponencial crescimento do desemprego no País.

Isto porque, conforme delineado por Marx, o desemprego aparece como “o produto e alavanca do processo produtivo”, logo, seja nos períodos de crise; seja nos períodos de aceleração do processo produtivo, o desemprego permanecerá e irá se sobrepor sobre o percentual de operários ativos.

Ao capitalista, quanto mais ele produzir com menos trabalhadores, maior seu lucro. Daqui a causa básica do desemprego ser algo permanente no capitalismo, mesmo em períodos em que o crescimento econômico gera uma maior procura por trabalhadores. O desemprego faz parte da "lei geral da acumulação capitalista". Essa massa de trabalhadores sem emprego, dispostos a qualquer trabalho em troca de qualquer salário, é o que Marx denominou de "exército industrial de reserva". (LESSA, 2017).

Indo além, nos períodos onde o processo produtivo desacelera, ou seja, quando ocorre a estagnação do processo produtivo, é notório que se aumentará o contingente de desempregados, em consequência da diminuição do exército de operários ativos.

Além disso, tendo em vista que o sistema capitalista precisa do lucro, em atenção a lei da acumulação capitalista, é necessário, que nos períodos onde a

produção se estagne, se “recupere” o que se perde com a diminuição das vendas, logo, é necessário uma mão de obra ainda mais barata, para que a mais valia não perca a sua média de lucro.

Neste sentido, brilhantemente, Karl Marx:

Acumulai, acumulai. Eis Moisés e os profetas!“ A indústria provê o material que a poupança acumula.” Portanto, poupai, poupai, isto é, reconverti em capital a maior parte possível do mais-valor ou do mais-produto. A acumulação pela acumulação, a produção pela produção: nessa fórmula, a economia clássica expressou a vocação histórica do período burguês. Em nenhum instante ela se enganou sobre as dores de parto de riqueza, mas de que adiante lamentar-se diante da necessidade histórica? Se para a economia clássica o proletário não era mais que uma máquina para a produção de mais-valor, também o capitalista, para ela, apenas uma máquina para a transformação desse mais valor em mais-capital. (MARX, 2013, 670).

É preciso extrapolar. Veja-se como o efeito cascata não cessa nunca. Primeiro o desemprego favorece o capitalismo, já que o norte de todo o sistema de capital é o exército industrial de reserva. Segundo, que com o aumento desse contingente de desempregados, surge, para os operários que ainda permanecem ativos, o medo de perderem os seus empregos. Sendo assim, tornam-se elos, ainda mais frágeis e hipossuficientes, para renegociar(reduzir) seus salários e cumprirem jornada mais excessiva. Sobre o tema:

A administração da oferta de trabalho se torna crucial. O interesse da classe capitalista é administrar a oferta de trabalho para criar e perpetuar um exército de reserva( numa combinação de flutuante e latente) e assim manter salários mais baixos, ameaçar os empregados com demissões iminentes, dispersar a organização de trabalho e aumentar a intensidade de trabalho dos que continuam empregados. (HARVEY, 2014, 270).

Outrossim, o aumento do desemprego, ou seja, o aumento do contingente de operários não assalariados, enfraquece, também, a luta de classes. Isto porque, quanto maior a ameaça de perda do emprego, ou seja, quanto maior o exército industrial de reserva, menor a efetividade das reivindicações proletárias para mudanças nas condições de trabalho(salários, jornadas...). Sobre o tema:

Portanto, o desemprego: 1) é causado pela necessidade absoluta do capital, de ampliar a mais valia pelo aumento da produção com um número decrescente de trabalhadores; 2) possui também a função econômica de reduzir os salários; 3) ainda auxilia os patrões e seus aliados no movimento sindical e político a controlar os trabalhadores, a enfraquecer suas lutas fazendo com que os trabalhadores e proletários permaneçam divididos e

debilitados, favorecendo a consciência "economicista" (Lenin), reformista, e fortalecendo as lideranças que apregoam a colaboração de classe. (ESPAÇO SOCIALISTA, 2015).

Diante de todo o exposto, resta claro que o desemprego é fator inerente ao desenvolvimento do sistema capitalista, bem como, o seu crescente, ou seja, o crescente do exército industrial de reserva favorece e aumenta o lucro capitalista. A intenção do sistema de capital é empregar(formalmente) o mínimo possível de operários, exigindo jornadas excessivas a salários mais baixos e desempregando os demais.

### 3 A SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA ESTAGNADA DOS DIAS ATUAIS

Conforme desenvolvido brevemente no tópico anterior, a superpopulação relativa, surge da necessidade de um contingente de proletariado não assalariado e disponível para absorção do sistema de produção, quando há expansão da demanda de trabalho e conseqüentemente, aceleração da acumulação capitalista.

Para Marx, a superpopulação relativa se subdivide em *latente*, *flutuante*, *estagnada* e *pauperismo*. Em que pese todos esses subconceitos sirvam para enriquecer o presente trabalho, é necessário analisar o conceito de superpopulação relativa estagnada á luz dos dias atuais.

A superpopulação relativa estagnada consiste, na parte do proletariado que se submete a questões precárias de trabalho com ocupação irregular. Ou seja, há uma exploração de sua mão de obra em jornadas excessivas e salários baixos, quando comparados com o exército de operários ativo. Esta superpopulação relativa estagnada, nos dizeres de Karl Marx assegura ao capital, um reservatório inesgotável de força de trabalho disponível.

Fazendo uma análise do conceito de superpopulação relativa estagnada, utilizado por Marx em meados do século XIX, e a precarização da mão de obra proletária dos dias atuais, pode se auferir que, nos dias de hoje, a superpopulação relativa estagnada se encontra “mascarada” diante das novas formas de exploração da mão de obra obreira: oferecer uma mão de obra mais barata, diante da ameaça do desemprego permanente.

Isto porque, o desemprego torna-se, cada vez mais, uma constante no País. Estamos em um momento, onde, o contingente de desempregados aumenta, pois, há a estagnação da acumulação de capital. Isto é, os meios de produção estão constantes, não há necessidade de aceleração da acumulação de capital para se produzir mais, logo, não há a necessidade de aumento do exército ativo de proletários. Contudo, caso haja, é preciso que esse aumento venha da forma mais barata possível para o capitalista e é assim, que surge a superpopulação relativa estagnada dos dias atuais.

É preciso que haja uma mão de obra, possível de ser explorada, que se submeta ás questões irregulares, ou, melhor dizendo, precárias. Hoje em dia, podemos analisar esse precariedade, tanto no trabalho formal, quanto no trabalho

informal. Grandes exemplos são: a terceirização da mão de obra, o operador de telemarketing, trabalhadores de frigoríficos e o trabalho temporário.

No presente trabalho, diante das alterações legislativas, cumpre analisar o fenômeno da terceirização e do trabalho temporário, abordando os conceitos e as leis que o regulamentam à luz da precarização do trabalho.

### 3.1 O UNIVERSO DA TERCEIRIZAÇÃO E AS MUDANÇAS LEGISLATIVAS

Para compreensão do presente trabalho importante entender sobre o instituto da terceirização da mão de obra e as alterações legislativas sofridas, sendo este capítulo destinado a tratar do seu conceito, pressupostos e classificação e como esta terceirização pode implicar na precarização do trabalho.

#### 3.1.1 Conceito de terceirização

A terceirização surgiu em meio ao aumento de produção no setor bélico, decorrente da segunda guerra mundial. Houve a necessidade de concentração das atividades industriais para a produção e objeto da atividade industrial, devendo as atividades secundárias serem transferidas a terceiros.

Com a vinda das Multinacionais para o Brasil, em meados da década de 50(1950), surge a terceirização no País. Isto porque, essas grandes empresas estrangeiras, apenas queriam desempenhar o objeto de seu ramo empresarial, transferindo as atividades-meio para empresas especializadas.

Segundo o dicionário Aurélio (2016), terceirização significa “contratação, feita por uma empresa, de serviços secundários relativamente à atividade principal da empresa”.

A terceirização ocorre quando uma empresa, ao invés de contratar empregados próprios para desempenhar uma determinada função ou atividade, contrata uma outra empresa, normalmente especializada na prestação da função ou atividade desejada. Neste sentido, o Juiz e Professor, Luciano Martinez conceitua:

A terceirização é uma técnica de organização do processo produtivo por meio do qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação. (MARTINEZ, 2014, p. 262).

A terceirização, por muito tempo, não possuiu legislação específica que a regulamentasse na forma geral. Em 1993, o TST, em sua versão “legislativa”, editou a súmula 331 que vedava a possibilidade de terceirização da atividade-fim e diferenciava o que seria terceirização ilícita e lícita, além de “legislar” sobre a possibilidade de terceirização quanto a administração pública.

Segundo a súmula nº 331 do C.TST, apenas há a possibilidade de terceirização de atividade-meio, entendimento este que prevalece em nossa jurisprudência pátria. Contudo, o que seria esta “atividade-meio”? Bem, a atividade-meio consiste em uma atividade necessária para o funcionamento da empresa, contudo, não possui relação com o objeto de exploração do seu ramo de atividade, determinado no contrato social.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado conceitua:

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. (DELGADO, 2017, p. 519).

Deste modo, a título de exemplo e para elucidação do tema, pode-se imaginar uma empresa que tenha a construção civil como objeto do ramo de sua atividade, ou seja, a sua atividade-fim é o serviço de construção civil, que contrata uma empresa especializada em vigilância para segurança de seus equipamentos instalados no canteiro de obras. Assim, aqueles prestadores de serviço de vigilância são terceirizados e essa terceirização é de uma atividade-meio – atividade de vigilância que é diversa da atividade de construção civil. Senão, veja-se a supracitada súmula:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

**III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.**

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Pode-se observar que a sobredita súmula veda a possibilidade de terceirização da atividade-fim. Nesse sentido, Renato Saraiva:

o TST admite a terceirização em atividade-meio da empresa, inclusive pela administração pública (desde que precedida do regular procedimento licitatório), como, por exemplo, nas atividades de limpeza, conservação, vigilância, telefonia etc., desde que inexistentes a personalidade e a subordinação; nas terceirizações regulares (atividade-meio) permitidas, surge para o tomador de serviços, seja ele empresa particular, seja ente da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, a responsabilidade subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador prestador de serviços. (SARAIVA, 2009, p. 328).

Por muito tempo, a terceirização só foi considerada lícita quando havia a contratação de empresa prestadora de serviços relacionados com a atividade-meio da empresa contratante. E, por conseguinte, considerava-se terceirização ilícita

aquela em que, havia a intermediação de empresa contratada para serviços relacionados a atividade-fim, ou que, restasse comprovada a subordinação dos prestadores de serviços as empresas contratantes.

Contudo, brevemente, superados os conceitos de terceirização, é necessário analisar este fenômeno jurídico à luz da precarização do trabalho.

. Qual o sentido de se contratar uma empresa especializada em determinada atividade, ao invés de especializar empregados para desempenhar tal atividade, senão com o intuito de reduzir custos para a empresa contratante?

Assim sendo, Américo Plá Rodrigues, brilhantemente defende que:

Na complexidade da atividade econômica moderna, muitas vezes uma empresa encomenda a realização de uma tarefa, complementar e especializada, a outra empresa. Razões de economia de custos, de maior eficiência nos serviços, de utilização plena de equipamentos técnicos excessivos para uma só exploração, explicam a proliferação dessas contratações ou subcontratações. Mas justamente com esses casos em que não há dúvida de que se trata de empresas independentes que contratam entre si para desenvolver uma atividade econômica concertada, há outros nos quais simplesmente o empregador procura elidir ou negligenciar suas responsabilidades trabalhistas ou de previdência social, promovendo artificialmente a ficção de uma empresa que figura em nome de uma pessoa (geralmente um ex-empregado) que aparece como contratando outros trabalhadores, mas que, na realidade, atua como simples intermediário da empresa principal, que é a autêntica empregadora tanto do que figura como intermediário como de seus empregados. (RODRIGUEZ, 1993, p. 259).

Veja-se que o autor, claramente, distingue o que seria a terceirização pura e simples e as formas que essa terceirização pode ser desvirtuada para negligenciar e reduzir direitos dos trabalhadores.

É preciso dizer que, a terceirização, em que pese tenha o intuito de tornar as empresas mais “enxutas” e focadas para o desenvolvimento do objeto do seu contrato social, é, por muitos, para não dizer, pela grande maioria, utilizada como uma forma de reduzir direitos e custos trabalhistas.

Deste modo, é importante, antes mesmo de adentrar na precarização do trabalho à luz da terceirização, tecer um breve comentário acerca da Lei 13. 429 de 2017 que regulamentou o fenômeno da terceirização do Brasil e alterou certos dispositivos a cerca do trabalho temporário.

### **3.1.2 A Lei nº 13.429/17 e a terceirização.**

Em que pese a Lei nº 13.429 de 2017, oriunda da antiga PL nº 4302/98 tenha sido sancionada e promulgada com o escopo de regulamentar a terceirização no País e uniformizar a interpretação dada a súmula nº 331 do C.TST, é preciso salientar que, a supracitada Lei, trouxe, além de mudanças que, no particular, entendo como retrógradas, insegurança jurídica.

Essa PL nº 4302 de 1998 versava tão somente, quanto ao contrato de trabalho temporário e a intermediação de contratação de trabalhadores temporários. A terceirização era objeto da PL nº 4.330 de 2004 que encontra-se no senado, após aprovação do Congresso, sob o nome de PL nº 30 de 2015.

É necessário explicitar que a Lei nº 13.429/2017 trouxe os conceitos de empresa prestadora de serviços, empresa contratante e os requisitos para permitir que a empresa assim se enquadre (que posteriormente sofreram alterações pela lei da reforma trabalhista – será abordada em tópico posterior). Têm-se que empresa prestadora de serviços é, uma pessoa jurídica que, presta serviços determinados e específicos a empresa contratante. Por conseguinte, conceitua-se como empresa contratante, àquela que, seja pessoa física ou jurídica, celebre contrato com a empresa prestadora de serviços que devem ser determinados e específicos.

De logo, já pode-se concluir que a empresa prestadora de serviços ou terceirizada só pode ser pessoa jurídica. Por sua vez, a empresa contratante ou tomadora de serviços, pode ser pessoa física ou jurídica.

É importante salientar que a delimitação de que, para ser prestadora de serviços é necessário que seja uma pessoa jurídica, acaba por incitar a “pejotização” no País que nada mais é do que, a pessoa jurídica que corresponde a uma única pessoa.

Contudo, não fugindo da intenção do presente trabalho – que é analisar as diversas formas e manobras para exploração da mão de obra e sua precarização, pode-se observar que a Lei não resolveu, claramente, a grande celeuma sobre a possibilidade ou vedação expressa da terceirização de atividade-fim. Isto porque, a Lei não é claro sobre a possibilidade da empresa contratante terceirizar os serviços relacionados ao seu objeto social para a prestadora de serviços.

O artigo 4º-A conceitua a empresa prestadora de serviços como aquela que presta um serviço determinado e específico á empresa contratante(sofreu alteração com a reforma trabalhista). Senão, veja-se:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

A primeira grande indagação é; o que seriam serviços determinados e específicos? A sobredita Lei não deixa claro, deixando uma lacuna para diversas interpretações. Há quem entendia que a Lei, a partir da possibilidade da empresa prestadora de serviços prestar um serviço “determinado e específico” autorizava a terceirização da atividade-fim, desde que esta, fosse delimitada: determinada e específica. Ou seja, a empresa contratante poderia terceirizar parte de sua atividade fim, desde que, no contrato de prestação, a atividade-fim prestada pela empresa terceirizada ficasse delimitada.

Contudo, entendia com a corrente que defendia que a interpretação da Lei deveria ser realizada de uma maneira mais restritiva. Isto porque, pode-se perceber que a Lei, quando autorizou que o contrato temporário pudesse versar tanto sobre atividade-meio quanto atividade-fim, o fez expressamente. Ou seja, se a intenção do legislador fosse autorizar a terceirização de atividade-meio e fim, o teria feito expressamente. Senão, veja-se o artigo nono que autoriza o contrato por trabalho temporário a versar sobre atividade fim:

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

**§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (NR)**

Além disso, deve-se chamar a atenção de outras duas grandes questões controvertidas trazidas pela Lei que regulamentou a terceirização. Observe-se o parágrafo 2º do artigo 4º-A:

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Assim, é importante fazer uma crítica a intenção do legislador. Isto porque, ao vedar o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa contratante ou tomadora de serviços, incita a prática de fraude na terceirização. Veja-se que, a Lei, retirou o maior inibidor de terceirização ilícita. Isto porque, o que antes continha uma grande parte do empresariado de terceirizar sua atividade-fim ou de dar ordens diretas ao prestador de serviço, era a possibilidade de reconhecimento direto do vínculo empregatício, o que in caso, diante da vedação expressa da lei, não poderá mais ocorrer.

Ressalta-se que a Lei apenas traz como possibilidade de penalidade, o pagamento de multa, pela empresa prestadora, em caso de descumprimento contratual.

Além disso, necessário salientar outra lacuna da Lei. Isto porque, o § 2º supracitado, ao vedar o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços, usa, novamente uma expressão vaga “qualquer que seja o seu ramo”, abrindo possibilidade para que se possa interpretar a Lei de maneira mais ampla e como um autorizativo a terceirização da atividade-fim.

Explico. A partir do momento que o legislador veda a possibilidade de reconhecimento do vínculo com a empresa contratante, independente do seu ramo, poderia concluir que independente da empresa prestadora de serviços estar ligada a sua atividade-meio ou atividade-fim, esta terceirização não será considerada ilícita, já que não há a possibilidade de reconhecimento de vínculo.

Contudo, ainda entendia como a corrente de que a Lei deveria ser interpretada de maneira mais restritiva e que se fosse a intenção do Legislador autorizar a terceirização de atividade-fim, este teria o feito de maneira expressa. Sendo assim, o fato da terceirização estar ligada a atividade-fim ou atividade-meio, não exclui, por si só, a possibilidade de reconhecimento de vínculo com a empresa

contratante, isto porque, pode-se comprovar, por exemplo, a subordinação direta do prestador de serviços à empresa tomadora, o que, descaracterizaria a terceirização.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado defendia:

A Súmula 331, I, preserva a compreensão já sedimentada na antiga Súmula 256 do TST, no tocante aos efeitos jurídicos decorrentes da terceirização ilícita. Configurada esta, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante. A eliminação do vínculo original com a empresa locadora de serviços em favor de seu reatamento com a entidade tomadora é efeito, entretanto, que se passa somente nas situações de terceirização ilícita. (DELGADO, 2017, p. 521).

Outro artigo, objeto de controvérsia, é o disposto no 5º-A, mais especificamente, o § 4º. Tal parágrafo facultava a empresa tomadora de serviços a fornecer aos prestadores o mesmo atendimento ambulatorial, médico e de refeição fornecido a seus empregados. Ou seja, aqui havia, expressamente, uma isonomia facultativa. Veja-se o sobredito parágrafo:

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Deste modo, pode-se perceber que, a equiparação de tratamento entre os prestadores de serviços e empregados era uma faculdade do tomador de serviços (sofreu alteração com a Lei nº 13.467 de 2017) o que incitaria a discriminação entre os empregados contratados ou terceirizados que executem o mesmo serviço em uma determinada área da empresa contratante.

Por fim e não menos importante, muito pelo contrário, a Lei nº 13.429 de 2017 trouxe a possibilidade de “terceirização em cadeia”. A sobredita Lei, em seu artigo 4º-A, § 1º, autoriza, expressamente, a possibilidade de subcontratação de outras empresas pela empresa de prestação de serviços. Veja-se:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

**§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.**

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Deste modo, embora muitos doutrinadores tenham entendido que o § 1º do artigo 4º-A autorize o fenômeno da quarteirização, entendo que o parágrafo sobredito, trata de terceirização em cadeia.

A terceirização em cadeia, consiste, na empresa prestadora de serviços subcontratar uma outra empresa para realizar o objeto do contrato de prestação de serviços, pactuado com a empresa contratante. Contudo, a empresa responsável pelo contrato de prestação continua sendo a prestadora de serviços que subcontratou, a subcontratada apenas disponibiliza os seus empregados mediante contratação com a prestadora. Ou seja, não há qualquer relação contratual entre a empresa contratante e a empresa subcontratada.

Diversamente, a quarteirização, que também, há quem defenda que foi autorizada pela Lei nº 13.429 de 2017(já que, não delimita a natureza do serviço terceirizado), consiste na contratação pela empresa contratante de uma empresa prestadora de serviços de administração ou gestão que se responsabiliza por localizar outras empresas que prestem os serviços solicitados pela contratante. Deste modo, há relação contratual entre a empresa contratante e as empresas prestadoras de serviços.

Deste modo, pode-se concluir que a Lei que regulamenta a terceirização, além de não ter resolvido as principais controvérsias levantadas pela jurisprudência e doutrina, já que, não trouxe, expressamente, a possibilidade ou vedação de terceirização de atividade-fim, foi genérica em diversos artigos e lacunosa.

É de se questionar o porquê da promulgação de uma Lei que só foi expressa em vedar direitos. Isto porque, a sobredita Lei, deixou claro que não há possibilidade de responsabilidade solidária(no artigo 5º-A § 5º fixa a responsabilidade subsidiária), bem como, impossibilidade de reconhecimento de vínculo com a empresa contratante, e determinando que o tratamento isonômico é mera faculdade da empresa contratante em relação aos seus empregados e prestadores de serviços.

Além disso, diante da insegurança laboral e jurídica e inconsistência da Lei, é de fácil constatação que ocorrerão diversas interpretações jurídicas, o que

acarretará, conseqüentemente, no aumento das ações trabalhistas e da precarização dos trabalhos terceirizados. Isto porque, além da Lei não ser clara em diversos aspectos (conforme dito alhures), é fragil e genérica nos supostos direitos protetivos assegurados aos trabalhadores terceirizados, abrindo brecha, para a possibilidade de “legalização” da exploração e discriminação do tomador de serviços perante o empregado contratado, bem como, a exploração de atividade-fim da empresa contratante pela empresa contratada.

Bem como, ressalta-se que tanto o fenômeno da terceirização em cadeia quanto da quarteirização, qualquer que seja a intenção do legislador no §1º do artigo 5º-A, é de ressaltar que ambos possibilitam as empresas contratantes de “driblar” boa parte dos direitos trabalhistas e previdenciários, já que dificulta o controle por parte dos órgãos fiscalizadores, diante da subcontratação.

Isto posto, têm-se que a Lei que regulamentou a terceirização, apenas trouxe segurança para o empresariado explorar, de maneira mais lícita, a mão de obra do empregado temporário e terceirizado, em contrapartida, foi omissa e genérica no asseguramento de diversos direitos protetivos desses trabalhadores.

Contudo, o que ameaça diversos direitos dos operários, se tornou, uma realidade. Isto porque, após promulgação da Lei que regulamentou a terceirização, houve a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, intitulada como reforma trabalhista que realizou a alteração de alguns artigos que tratam da terceirização, fazendo-se necessário comentar sobre elas.

### **3.1.3. A Lei nº 13.467/17**

A partir da elaboração e promulgação da Lei 13.467 de 2017, claramente, percebe-se qual era a intenção do legislador quanto as alterações realizadas na lei 6.019/ 74 no tocante a regulamentação da terceirização.

Em que pese à reforma trabalhista seja objeto do capítulo três do presente trabalho, é necessário analisar as alterações que a sobredita Lei realizou nos artigos que versam sobre a terceirização.

Conforme dito alhures, o artigo 4º-A definia o conceito de empresa prestadora de serviços. Sendo assim, havia a lacuna da Lei ao definir que a empresa prestadora de serviços, pessoa jurídica, prestava um serviço “determinado e específico” à empresa contratante, sem mencionar ou delimitar quais seriam os

serviços determinados e específicos. Assim havia a corrente que interpretava que o dispositivo supracitado autorizava a terceirização de atividade-fim e havia a corrente que entendia que não.

Contudo, a partir da vigência em 11/11/2017 da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) percebe-se claramente a intenção do legislador em autorizar a terceirização de atividade-fim. Isto porque, a supracitada Lei revogou o recente artigo 4º-A e lhe deu uma nova redação. Veja-se:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros **a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Agora, não restam dúvidas ou brechas para diversas interpretações. Há, a expressa possibilidade de terceirizar a atividade-fim.

Além disso, em que pese a lei da reforma tenha alterado a Lei 6.019/74, para fazer constar que é dever e não faculdade da empresa contratante, conceder aos prestadores de serviços quando, executem o seu trabalho nas dependências da contratante, as mesmas condições de alimentação, transporte, atendimento médico ambulatorial e as condições de higiene. Veja-se:

Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - relativas a: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Contudo, é de saltar os olhos o parágrafo primeiro do artigo 4º-C da sobredita Lei, que concedeu a faculdade da empresa contratante ao assegurar ou não, a

igualdade salarial entre os prestadores de serviços e empregados contratados. Veja-se:

§ 1o Contratante e contratada **poderão estabelecer**, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Isto porque, uma vez que há, expressamente, a possibilidade de terceirizar atividade-fim da empresa contratante, há, por óbvio e em atenção ao princípio da igualdade e da isonomia previsto no artigo 5º da CF/88, que os prestadores de serviços que executem as mesmas atividades que os empregados contratados, devem receber o mesmo salário.

Aqui, cumpre trazer a definição de princípio da igualdade ou isonomia e sua aplicabilidade no processo do trabalho, brilhantemente conceituada pelo Desembargador e Professor, Carlos Henrique Bezerra Leite:

O princípio da igualdade está consagrado no artigo 5º, caput, da CF, segundo a qual todos são iguais perante a lei. É importante notar que a igualdade aqui mencionada é apenas a formal. Todavia, essa norma constitucional deve se amoldar ao figurino das normas-princípios constitucionais fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, bem como aos objetivos fundamentais da República, consubstanciados, dentre outros, na erradicação da pobreza e da marginalização e na redução das desigualdades sociais e regionais(CF, arts. 1º e 3º). Vale dizer, o princípio da igualdade há de ser entendido no seu sentido amplo, isto é, tanto no aspecto da igualdade formal quanto no da igualdade substancial. Disso resulta a necessidade de adaptação da aplicabilidade deste princípio nos domínios do direito processual do trabalho, no qual se observa, não raro, manifesta desigualdade econômica entre as partes que figuram o processo. (LEITE, 2015, p.69)

Deste modo, como pode um dispositivo legal, incitar a discriminação entre os serviços prestados pelos terceirizados e pelos empregados contratados em uma mesma atividade? No parágrafo supracitado, há, manifestamente, o propósito do legislador quando regulamentou a terceirização e legalizou a terceirização de atividade-fim: diminuir os empregos formais nas empresas e terceirizar boa parte, para não dizer o todo da mão de obra proletária.

Se um terceirizado pode executar a mesma jornada, desempenhar as mesmas atividades, não ser sindicalizado pela categoria da empresa contratante (não tendo direito à diversos benefícios previstos em norma coletiva) e, ainda,

havendo a possibilidade de receber menos pela mesma execução do serviço e, sem a possibilidade de ter vínculo empregatício reconhecido perante a tomadora de serviços, qual empresa, em um cenário extremamente capitalista, irá optar pela mão de obra contratada diretamente?

Sobre esse tema, o Juiz e professor, Rodolfo Pamplona Filho sustenta:

Isto porque é de uma obviedade uluante que se um empregado, para exercer determinada atividade, deveria receber uma importância X, para que haja um intermediador de mão de obra – que, obviamente, não iria trabalhar de graça – é lógico que este se apropriaria de parte do capital que lhe seria destinado originalmente. Afinal de contas, o antigo empregador – agora tomador de serviços- não iria querer terceirizar a atividade para pagar mais pelo mesmo serviço! (PAMPLONA FILHO, 202, p.121).

Conforme, exaustivamente trazido no presente trabalho, percebe-se que as alterações realizadas na Lei nº 6.019 de 1974, seja pela Lei nº 13.429 de 2017 ou pela Lei nº 13.467 de 2017, não tiveram a intenção de aumentar os empregos no País. Muito ao contrário, há, a manifesta intenção do Governo de diminuir os empregos formais e precarizar, ainda mais, a mão de obra proletária.

Este é o atual cenário do Brasil em relação ao seu mercado de trabalho. Isto porque, não restam dúvidas de que as alterações legislativas incentivarão o aumento dos empregos informais e precários e a diminuição da mão de obra formal, aumentando a superpopulação relativa estagnada e diminuindo o exército ativo de trabalhadores.

### **3.1.4 A terceirização e a precarização do trabalho**

É importante entender, o quanto a terceirização, em que pese, em sua origem tenha um sentido importante para o desenvolvimento de uma sociedade, pode, ser utilizada pelo setor capitalista como, mais um, agente agressor para a classe trabalhadora.

Dados elaborados pelo IBGE e divulgados no site do Carta Capital, demonstram que, desde 2014, em média, 1 milhão de trabalhadores perdem o seu emprego formal. Veja-se:

Na realidade, os números revelam um processo de desaparecimento do emprego formal. Desde 2014, o País perde, em média, 1 milhão de postos com carteira assinada por ano, segundo a Pnad Contínua do IBGE. Além da

retração da atividade econômica, a redução dos postos formais pode ter sido intensificada com a sinalização política de Temer, a considerar as regras trabalhistas excessivas e passíveis de flexibilização, diz Krein. “Diante desse aceno, os agentes econômicos sentiram-se à vontade para optar pelas formas mais baratas de contratação, antes mesmo de a reforma ser aprovada.”

Em vez de induzir à formalização, a reforma de Temer contribuiu para desestruturar o mercado, emenda o especialista. “A pejotização e o trabalho intermitente devem avançar, sobretudo, sobre o emprego formal”, avalia o economista da Unicamp, antes de citar o “didático exemplo do Grupo Estácio”. Em dezembro, instituição de ensino superior confirmou a demissão de 1,2 mil professores e anunciou a criação de um “cadastro de reserva”, para atender “possíveis demandas”. “Provavelmente, serão contratados docentes intermitentes, que vão receber por hora, e menos.”( MARTINS, 2018).

Conforme, exaustivamente, abordado no presente trabalho, percebe-se que a regulamentação da terceirização, possibilitará, sobretudo, a exploração da mão de obra de maneira informal. Isto porque, é patente que os empregados terceirizados sejam menos custosos que os empregados contratados, bem como, a própria legislação não obriga que o empregador contratante, conceda as mesmas condições aos seus empregados e prestadores de serviços.

Além disso, também é preciso salientar que os terceirizados, por, não seguirem a atividade preponderante da empresa contratante, mas sim, da empresa contratada, perdem em direitos e em tratamento isonômico no local de trabalho(já que existem diversos direitos assegurados pelas negociações e acordos coletivos). E, por conseguinte, há também o enfraquecimento da entidade sindical. Isto porque, o aumento significativo de empregados terceirizados, diminui o número de empregados contratados da categoria específica e por consequência, enfraquece o sindicato respectivo.

E não se enganem. A Lei nº 13.429 de 2017, não teve a intenção de ratificar a súmula nº 331 do C.TST ou complementá-la. Isto porque, não é razoável concluir que o legislador apenas elaborou a Lei com intuito de sancionar a terceirização de atividade-meio. Conforme dito alhures, isso já tinha sido feito pelo TST ao elaborar a súmula. E, tal desconfiança se ratifica com a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017 que legalizou, expressamente, a terceirização de atividade-fim.

Para elucidar melhor o aqui abordado, é necessário trazer algumas respostas do professor Rui Braga, especializado em sociologia do trabalho, em entrevista realizada ao site do Carta Capital sobre o projeto de lei nº 4.330 de 2004 que também versava sobre a terceirização. Veja-se:

**Carta Capital:** Uma lei para regular o setor é mesmo necessária?

**Ruy Braga:** Não. A Súmula do TST [Tribunal Superior do Trabalho] pacificou na Justiça o consenso de que não se pode terceirizar as atividades-fim. O que acontece é que as empresas não se conformam com esse fato. Não há um problema legal. Já há regulamentação. O que existe são interesses de empresas que desejam aumentar seus lucros.

Além disso, o sobredito Professor, respondeu:

**CC:** O desemprego cai ou aumenta com as terceirizações?

**RB:** O desemprego aumenta. Basta dizer que um trabalhador terceirizado trabalha em média três horas a mais. Isso significa que menos funcionários são necessários: deve haver redução nas contratações e prováveis demissões

**CC:** Como se saíram os países que facilitaram as terceirizações?

**RB:** Portugal é um exemplo típico. O Banco de Portugal publicou no final de 2014 um estudo informando que, de cada dez postos criados após a flexibilização, seis eram voltados para estagiários ou trabalho precário. O resultado é um aumento exponencial de portugueses imigrando. Ao contrário do que dizem as empresas, essa medida fecha postos, diminui a remuneração, prejudica a sindicalização de trabalhadores, bloqueia o acesso a direitos trabalhistas e aumenta o número de mortes e acidentes no trabalho porque a rigidez da fiscalização também é menor por empresas subcontratadas.

**CC:** E não há ganhos?

**RB:** Há, o das empresas. Não há outro beneficiário. Elas diminuem encargos e aumentam seus lucros. (BRAGA, 2015).

Diante, de todo o exposto, pode sim se concluir que a terceirização, principalmente após a insegurança laborativa e jurídica trazida pela Lei nº 13.429 de 2017 que alterou a Lei nº 6.019 de 1974 e pela Lei nº 13.467 de 2017 que legalizou a terceirização de atividade-fim, é, nada mais, do que uma forma de precarização dos trabalhadores que, infelizmente e inevitavelmente, tendem a perder os postos de trabalho formal e, ingressarem no contingente de proletariado desempregado ou em condições informais (com desatenção as legislações protetivas do trabalhador), este último, especificamente, formado pela superpopulação relativa estagnada dos dias atuais (empregados assalariados, mas, com menos direitos e salários inferiores aos empregados contratados em condições formais).

Agora, superados e expostos os motivos que enquadram a terceirização como uma espécie de trabalho precário, é preciso abordar o contrato de trabalho temporário e suas implicações na precarização da mão de obra.

## 3.2. O TRABALHO TEMPORÁRIO

Para compreensão do presente trabalho importante entender sobre o instituto do trabalho temporário, sendo este subcapítulo destinado a tratar do seu conceito, legislação e como este fenômeno jurídico pode implicar na precarização do trabalho.

### 3.2.1 Conceito de trabalho temporário

Outro fenômeno jurídico necessário de ser abordado no presente trabalho, é a figura do trabalhador temporário. O trabalho temporário, regulamentado pela Lei nº 6.019 de 1974, em que pese, possua semelhanças com a terceirização (abordada no tópico alhures), consiste no trabalho prestado por uma pessoa física, por tempo certo, para uma empresa, em sua atividade-fim, desde que haja necessidade de substituição transitória de empregado permanente (férias ou afastamento por doença, ou licença maternidade) ou, haja aumento na demanda que justifique o acréscimo de serviço. *In verbis*:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Conforme a sobredita Lei, no artigo 2º, § 2º, considera-se “demanda complementar de serviços” a oriunda de fatos imprevisíveis, ou se forem previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Por exemplo, nas épocas em que o consumo no comércio aumenta consideravelmente, há a contratação, por empresa interposta ou temporária, de mão de obra dos trabalhadores temporários para auxiliar os lojistas com o aumento da demanda. Deste modo, na páscoa, dia dos namorados, dia das mães, dos pais, das crianças e natal, onde há a maior necessidade de produção e por consequência, maior consumo, a contratação desses trabalhadores é mais crescente.

É preciso salientar que uma empresa não pode contratar diretamente um empregado temporário, é necessário que haja uma intermediação por parte de uma empresa temporária, cadastrada no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para realizar a contratação. Deste modo, a Lei define quem é a empresa interposta:

Art. 4o Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Ou seja, a Lei é cristalina ao afirmar que a empresa temporária é a responsável pela colocação dos trabalhadores à disposição das empresas contratantes em caráter temporário. Contudo, diversamente do que ocorre na terceirização, o empregado temporário é subordinado a empresa contratante.

Assim, brilhantemente, Luciano Martinez define o contrato de trabalho temporário:

Note-se que nesse tipo de contrato não há, por exigência legal, relação direta entre o prestador e o tomador final de serviços, mas sim um ajuste num modelo triangular onde o supracitado terceiro é a “empresa prestadora de trabalho temporário”. Acrescente-se que a referida empresa prestadora, verdadeira empregadora do “trabalho temporário”, fraciona a subordinação jurídica que lhe é inerente e concede à “empresa tomadora ou cliente” o poder de dar ordens de comando e de exigir que a tarefa seja feita a contento(subordinação indireta), preservando consigo o intransferível poder de apenar o trabalhador diante do descumprimento das ordens de comando diretivo(subordinação direta). Isso justifica a possibilidade(e a plausibilidade) de uma empresa cliente determinar como será realizado o serviço contratado, exigindo dos trabalhos temporários, intermediados pela empresa prestadora, todo o empenho e dedicação nesse sentido. Se o trabalhador temporário descumprir as ordens que lhe forem dirigidas, caberá a empresa tomadora apenas a comunicação do fato a quem pode aplicar a pena, ou seja, à empresa prestadora. (MARTINEZ, 2014, p. 301).

Além disso, o empregado temporário poderá trabalhar na atividade-fim da empresa contratante, desde que, atendidos os requisitos estabelecidos em Lei.

Por fim, conceituados a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário, cumpre trazer a definição da Lei quanto a empresa tomadora ou contratante. Veja-se:

Art. 5o Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4o desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Deste modo, pode-se concluir que o contrato de trabalho temporário(deve ser na forma escrita) é firmado entre uma empresa de trabalho temporária (registrada no MTE) com uma empresa contratante e, por conseguinte, há um contrato entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador.

Assim, superados os conceitos, cumpre agora analisar as alterações realizadas pela Lei 13.429 de 2017.

### **3.2.2 A Lei nº 13.429/17 e o trabalho temporário**

A Lei nº 13.429/2017 também trouxe importantes alterações para o regime do trabalho temporário. Em que pese as alterações no tocante ao trabalho temporário tenham sido mais brandas, quando comparadas com a regulamentação da terceirização, precisam também ser abordadas.

A sobredita lei, ampliou o prazo do contrato de trabalho temporário. Deste modo, o prazo do contrato de trabalho temporário, em relação ao mesmo empregador, após a alteração da Lei nº 6.019/74 pela Lei 13.429/2017, poderá ser de até 180(cento e oitenta dias) consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90(noventa) dias, consecutivos ou não, quando comprovado a manutenção das condições que o ensejaram. *In verbis*:

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1o O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1o deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Outra alteração, que já era aplicada no dia a dia pela doutrina e jurisprudência, mas, que passou a ser expressa na legislação(art. 9º,§3º), é a possibilidade do trabalhador temporário executar tanto as atividades-meio, quanto as atividades-fim da empresa contratante.

Uma celeuma resolvida pela Lei 13.429 de 2017, foi o § 4º do seu artigo 10. Isto porque, havia muita divergência doutrinária, quanto a possibilidade de a empresa contratante ou tomadora de serviços, após o término do contrato temporário, com o *animus* de efetivar o prestador de serviços em seu quadro de

empregados permanentes, firmar contrato de experiência com este. Contudo, a lei é clara ao vedar essa possibilidade. Veja-se:

§ 4o Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Neste tocante, acertada foi a Lei. Tendo em vista que o contrato temporário, por ser, contrato a termo, onde o trabalhador já desempenha as atividades necessárias na empresa contratante, que, possui certo poder diretivo sobre ele, já há um desempenho de seu trabalho que deve ser considerado como “tempo de experiência”.

Outra alteração trazida pela Lei nº 13.429 de 2017, foi a inexistência de reconhecimento de vínculo entre a empresa contratante e o prestador de serviços, salvo quando, este for (re)contratado antes dos 90 dias de carência após o término do contrato.

Aqui, mais uma vez, há a manifesta intenção do legislador de proporcionar uma segurança jurídica a empresa contratante em detrimento do prejuízo do trabalhador temporário. Veja-se:

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Assim, a Lei não inibe as empresas contratantes de fraudarem ou desviarem o objeto do contrato temporário. A Lei, apenas estabelece o pagamento de multa e a possibilidade de reconhecimento de vínculo em caso de recontração prematura, ou seja, antes do período de carência de noventa dias.

A Lei, em verdade, tanto para o trabalho temporário quanto para a terceirização, não é eficaz em assegurar direitos aos trabalhadores. Ao contrário, a Lei, concede maior segurança jurídica às empresas para explorarem e precarizarem a mão de obra proletária em razão da flexibilização e mitigação dos direitos da classe operária.

### 3.2.3 A precarização do trabalho e o trabalho temporário

Diante de todo o exposto, resta claro que a mão de obra do trabalhador temporário é mais barata e por consequência, mais lucrativa para as empresas contratantes do que a dos empregados formais (contratados diretamente). Isto porque, conforme ressaltado no capítulo nº 01 do presente trabalho, quando há, o aumento da produção, é necessário que haja uma maior mão de obra e que esta mão de obra excedente, seja explorada da forma menos custosa possível.

Sendo assim, os empregados temporários, que, constituem também a superpopulação relativa estagnada dos dias atuais, já que, possuem menos direitos que os empregados contratados e seu contrato de trabalho é a termo, se submetem a condições precárias de trabalho para não permanecerem completamente no desemprego.

Conforme dito no primeiro capítulo, um emprego informal e precário, para quem precisa do salário para sobreviver, é melhor que emprego algum.

É preciso chamar a atenção para o fato de que não há aqui, o escopo de manifestar-se contra os trabalhos temporários ou a terceirização, é evidente que tais institutos abrem portas, anteriormente fechadas, para o mercado de trabalho. Mas, apenas, de demonstrar o quanto estes institutos, inevitavelmente, foram construídos e são utilizados pela seara capitalista como forma de exploração contínua de mão de obra mais barata e precária.

Além disso, salienta-se que o trabalhador temporário não pode ter o seu vínculo reconhecido com a empresa contratante, independente de fraude ou desvio do objeto contratado (já que só há a possibilidade de pagamento de multa, sem, sequer, haver discriminação das penalidades possíveis).

Por fim, veja-se que o término do contrato de trabalho temporário por opção da empresa contratante, não enseja o pagamento das verbas indenizatórias previstas na dispensa por justa causa, multa de 40% do FGTS e aviso prévio. O que, deixa ainda mais evidente, que a possibilidade de contratar um empregado temporário é muito mais lucrativa para o desempenho e funcionamento da empresa.

Vemos assim, que o aumento dos contratos de trabalho temporário, reduz, sim, os contratos formais de trabalho, com planos de cargos e salários.

Há um aumento na instabilidade laborativa, já que os trabalhos temporários, na maioria das vezes são sazonais, em detrimento, de uma carreira estável, com a

carteira assinada, sindicalizado pela categoria profissional do empregador e possibilidade de crescimento.

Senão, veja-se trecho de um artigo publicado pela deputada e licenciada em Ciências Políticas, Isabel Pires:

Neste âmbito, há uma questão que é particularmente importante e precisa de ser discutida: o papel das Empresas de Trabalho Temporário. Estas empresas representam hoje um elemento estranho na relação laboral, que apenas existe para servir de intermediário entre uma empresa que pede um serviço e um trabalhador que presta o serviço.

Mas este papel de intermediário serve apenas um propósito: criar relações laborais precárias. Precárias porque se baseiam em salários muito baixos, na inexistência de uma relação direta empregador-trabalhador, no não cumprimento da lei, no que toca a direitos fundamentais em alguns setores que, antes, eram abrangidos pela Contratação Coletiva.

Criada esta perversão laboral, lucram alguns e quem trabalha perde sempre: as ETT's lucram milhões todos os anos à custa de parte do salário que deveria ser pago a quem trabalha. O recurso a estas empresas está cada vez mais generalizado no privado, mas também no público, seja para tarefas ocasionais ou permanentes! Por essa razão, devem ser travadas com urgência! (PIRES, 2016).

É por óbvio que o contrato de trabalho temporário, aumenta as relações laborativas precárias, em detrimento da redução dos contratos de trabalho formais. O que se percebe é que, as oportunidades ofertadas pela Lei que regulamenta o trabalho temporário, antes mesmo de ter o escopo de assegurar direitos e possibilidade de acesso ao mercado de trabalho pelos operários desempregados, assegura, às empresas, a possibilidade de precarizarem a mão de obra obreira.

Além disso, percebe-se que, a cada vez que o número de empregados diminuir e conseqüentemente, o número de desempregados aumentar, consolidando a massa de contingente não que gravita em torno do mercado de trabalho, haverá a submissão por parte desse proletariado de aceitar condições precárias e desrespeitosas aos seus direitos mínimos, com o único intuito, de ingressar nos meios de produção, ainda que de maneira irregular e sair do desemprego.

#### **4. A REFORMA TRABALHISTA - LEI Nº 13.467/2017**

Neste presente capítulo, cumpre estudar alguns aspectos da reforma trabalhista que impactaram diretamente os direitos anteriormente assegurados aos empregados e que possuem relação com o presente trabalho, bem como, mitigaram o princípio da proteção, contribuindo para precarização do trabalho.

É preciso estudar as mudanças trazidas pela reforma e demonstrar como esta sobredita Lei contribui para a precarização da mão de obra e, por conseguinte, da superpopulação relativa estagnada.

Por fim, será verificada quem é a parte mais favorecida na promulgação da supracitada Lei e as possíveis consequências.

##### **4.1 ASPECTOS GERAIS DA LEI Nº 13.467 DE 2017 E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017.**

A reforma trabalhista foi protagonizada pela promulgação da Lei nº 13.467 de 2017 que realizou diversas alterações na CLT(DL 5.452/1943) e, posteriormente, pela MP n ° 808 que também alterou alguns normativos.

O governo, falaciosamente, defende que a reforma veio para combater o desemprego e a crise no País. Contudo, é preciso analisar tais alterações legislativas sob a ótica dos direitos indisponíveis do trabalhador e assegurados ou protegidos pela antiga legislação.

O projeto de Lei foi sancionado pelo presidente Michel Temer em 11 de julho de 2017 e passou a vigorar em nosso País, a partir de 11 de novembro de 2017.

Será estudado a Lei da reforma quanto ao “negociado sobre legislado”; “a ultratividade da norma”; “a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva” e a “contribuição sindical”.

##### **4.2 O NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO – ARTIGO 611-A DA CLT**

A grande celeuma da reforma trabalhista, em que pese diversas alterações precisem ser destacadas, consta no artigo 611-A, onde há, expressamente, a prevalência do negociado sobre o legislado. Veja-se:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

O artigo sobredito, elenca um rol exemplificativo de hipóteses em que as negociações coletivas irão se sobrepor à Lei. Dentre tal rol, estão: jornada de trabalho, intervalo intrajornada, banco de horas, enquadramento em grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambiente insalubre, regulamento empresarial, dentre outros.

Primeiro, é importante ressaltar, que o intuito das negociações coletivas em sua origem, sempre foi ampliar direitos ou dirimir sobre direitos. A negociação coletiva, nunca teve o escopo de reduzir direitos.

Além disso, salienta-se que a negociação coletiva, apenas poderia tratar de direitos disponíveis ou que a indisponibilidade não fosse absoluta. Ou seja, quando a norma coletiva pode prever melhores condições ao trabalhador, pois não afronta de nenhuma forma o direito individual do empregado e, por consequência, o princípio da indisponibilidade de direitos, sendo a sua previsão legítima.

Os direitos elencados no artigo 7º da CF/88 jamais poderiam ser objetos de negociações coletivas, já que são assegurados constitucionalmente aos trabalhadores e constituem verdadeiros direitos indisponíveis. O caput do supracitado artigo determina que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, ora, a CF/88 foi clara ao dispor que os direitos ali dispostos devem ser assegurados, não podendo ser reduzidos, apenas ampliados.

Inclusive, um dos direitos assegurados aos trabalhadores pelo artigo 7º é o reconhecimento das convenções e acordos coletivos. É até irônico que a Constituição Federal assegure um direito e que, posteriormente, uma Lei queira usá-lo como ferramenta para reduzir normas protetivas aos trabalhadores.

Além disso, é importante salientar, que vigora em nosso ordenamento jurídico, o princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado ou da adequação setorial negociada. O professor e Juiz do TRT da 5ª, Luciano Martinez, define brilhantemente o conceito do sobredito princípio:

O princípio da “prevalência relativa do negociado sobre o legislado” ou da adequação setorial negociada (na linguagem de Maurício Godinho Delgado)

baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual a negociação coletiva somente produzirá fontes juridicamente válidas se estas apresentarem um padrão mais elevado do que aquele produzido pela lei. De acordo com o sistema constitucional ora vigente, que prevê a aplicabilidade das fontes mais favoráveis ao trabalhador diante da pluralidade normativa (veja-se o caput do artigo 7º da Constituição), não existirão razões jurídicas para aceitar que um acordo ou convenção coletiva impusesse um padrão menos vantajoso do que aquele constante em lei. (MARTINEZ, 2014, p.751).

Deste modo, em atenção ao princípio da adequação setorial negociada, é de questionar, como pode uma negociação coletiva que trate sobre repouso semanal remunerado, intervalo intrajornada ou normas de segurança do trabalho (grau de insalubridade ou prorrogação de jornada em ambiente insalubre), verdadeiros direitos indisponíveis, se sobrepor a uma Lei?

Inclusive, recentemente, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do trabalho, divulgou os enunciados referentes à interpretação da LEI Nº 13.467/17. O enunciado nº 33 dispõe que em razão do princípio da primazia da realidade e de que, a negociação coletiva apenas deverá prevalecer sobre o legislado quando for mais benéfico ao trabalhador, não há a possibilidade de interpretar a Lei da reforma como autorizativa para que uma negociação coletiva arbitre um percentual inferior de adicional de insalubridade quando comparado a Lei. Veja-se a ementa do enunciado sobredito:

33. Enquadramento do grau de insalubridade: impossibilidade de redução considerando o princípio da primazia da realidade, e sendo a saúde um direito de todos e dever do estado, e considerando ainda a ilicitude da supressão ou redução dos direitos provenientes de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, prevalecerá o acordado sobre o legislado sempre que se tratar de pagamento de percentual superior àquele determinado na nr-15, não sendo possível a redução do referido adicional.

Como pode uma negociação coletiva fixar um percentual menor de grau de insalubridade do que a Lei ou autorizar a prorrogação de jornada em ambiente insalubre? Trata-se de norma que visa a segurança do trabalhador, um direito e dever do Estado, sendo manifesto o prejuízo ao empregado que terá tal direito reduzido por negociação coletiva. .

Inclusive, as convenções da OIT nº 98 151 e 154 – Que o Brasil é membro, tratam das negociações coletivas e determinam que tais convenções e acordos, apenas podem ampliar ou instituir direitos aos trabalhadores em atenção ao princípio da proteção.

Deste modo, como pode uma negociação coletiva ser utilizada para reduzir direitos já assegurados pela Constituição ou pela Lei infraconstitucional?

Além disso, há que se falar nas corrupções existentes dentro das entidades sindicais do País e que, diante do sistema engessado da unicidade sindical, sequer, os trabalhadores possuem liberdade de se filiarem ao sindicato que melhor defende os seus interesses.

Deste modo, é patente que não há como uma centralização de poder (superior as Leis) nas negociações coletivas, favorecer os empregados. Sobre o tema, importante trazer um trecho da nota técnica nº 05 elaborada pelo MPT, veja-se:

Ademais, o substitutivo avança na proposta inicial e permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no substitutivo, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto. Vale dizer: o substitutivo admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Em um cenário onde, o trabalhador é o elo fraco da relação – hipossuficiente, possibilitar que as negociações coletivas se sobreponham a Lei, é permitir que o proletariado seja, ainda mais, refém das forças patronais.

Conforme abordado no primeiro capítulo, resta claro que a intenção do sistema capitalista, é nada mais do que, explorar a mão de obra proletária da maneira menos custosa possível e para isso, necessário que haja um exército industrial de reserva (contingente de desempregados), cada vez maior e mais consolidado, que grave em torno do mercado de trabalho, ameaçando a perda dos empregos formais por parte do exército ativo que se submete á condições precárias de trabalho.

Ora, é sabido que o Brasil está entre os países com menores gastos de mão de obra operária e, não restam dúvidas que este percentual, possui relação com valores baixos de salários pagos (precarização do trabalho) e o aumento exponencial do desemprego.

Não é de difícil percepção, que a reforma trabalhista, apenas pela análise da possibilidade das negociações coletivas prevalecerem sobre a Lei, já acarretará em

redução de direitos aos trabalhadores e, conseqüentemente, redução dos custos com a mão de obra proletária.

#### **4.2.1 A sobrevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva – Art. 620 da CLT e o princípio da norma mais benéfica**

Também importante ressaltar a alteração lesiva ocorrida pela redação dada ao artigo 620 da CLT. Isto porque, tal artigo, estipulou que o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva. Veja-se:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Aqui. Além da violação aos dispositivos Constitucionais e infraconstitucionais (diante da prevalência da norma coletiva sobre a Lei) dito alhures, também há, violação expressa ao princípio da proteção.

Isto porque, um acordo coletivo (firmado entre o sindicato dos trabalhadores e o empregador), ainda que seja mais específico do que uma convenção coletiva (firmado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato dos empregadores), não pode, de maneira absoluta, prevalecer sobre a convenção, já que, o que deve prevalecer, é a norma mais benéfica ao empregado.

O princípio da proteção (subdivido em da regra mais favorável; da condição mais benéfica e da regra in dúbio pro operário), que rege todo o ordenamento jurídico trabalhista, tem como escopo a ideia de que, tendo em vista as desigualdades econômicas, sociais e jurídicas entre as partes, onde o empregado é a parte hipossuficiente da relação e o empregador, por sua vez, o hipersuficiente, é necessário, que o tratamento entre estes seja desigual, para que se assegure a igualdade jurídica.

Segundo Américo Plá Rodrigues:

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (RODRIGUEZ, 1993, p. 28)

Deste modo, é importante entender o quão gravoso o artigo 620 da CLT pode ser para o empregado. Isto porque, o trabalhador, diante da fragilidade da organização sindical em nosso País e da centralização de poder nas mãos dos empregadores, já se encontra como a parte hipossuficiente e refém das necessidades patronais – Principalmente após a inclusão do artigo 611-A.

Além disso, tendo em vista que o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção, independente de ser mais favorável ou não, tem-se que, o princípio da proteção (subprincípio da norma mais favorável).

Apenas para enriquecer o presente trabalho, Américo Plá Rodrigues, cita em sua obra, o autor Amauri Mascaro Nascimento que, traduz, brilhantemente o significado do subprincípio da norma mais favorável e a sua aplicabilidade nas normas trabalhistas. Assim dispõe:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a Lei Federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento da empresa, de movimento invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor. (NASCIMENTO, apud RODRIGUEZ, 1993, p.54)

Resta claro e absoluto que a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, independente de ser mais favorável ou não, mitiga o vértice da pirâmide de hierarquia das normas trabalhistas, onde se encontra a norma mais favorável ao trabalhador.

Veja-se que as alterações legislativas que flexibilizam a rigidez celetista, em que pese possam parecer, a primeiro contato, que possuem o intuito de fortalecer os sindicatos e as negociações coletivas, em verdade, possuem o escopo de enfraquecê-los, bem como, descentralizar o poder normativo das Leis, centralizando nas mãos das entidades capitalistas.

Deste modo, resta claro que as alterações para que (i) a negociação coletiva se sobreponha sobre a Lei e (ii) o acordo coletivo sempre prevaleça sobre a convenção coletiva, ameaçam, em suma, os direitos conquistados pelos empregados ao longo dos anos.

Além disso, tais alterações, demonstram, por óbvio, a intenção escancarada do empresariado que, visando maior lucratividade com a exploração da mão de obra

barata, buscam, a qualquer custo, a flexibilização das normas trabalhistas e os princípios que regem o seu ordenamento.

Neste entender, cumpre citar um trecho do artigo publicado pelos juristas, Pedro Mahin Araujo Trindade e João Gabriel Pimenta Lopes que, sintetizam a real intenção da reforma trabalhista ao dar maior poder as negociações coletivas:

A prevalência do negociado sobre o legislado, conforme disposta no texto do projeto de reforma trabalhista aprovado pela Câmara de Deputados, com o propósito escancarado de suprimir direitos da classe trabalhadora, sem qualquer tipo de salvaguarda que permita aos trabalhadores resistirem contra as investidas do patronato, é francamente inconstitucional, pois contraria os objetivos da República brasileira e promove o retrocesso social, e constitui, a rigor, um desprestígio à negociação coletiva entre empregados e empregadores, e aos acordos e às convenções coletivas de trabalho. (TRINDADE E LOPES, 2017).

Deste modo, é flagrante a intenção do governo ao promulgar uma Lei que autorize a sobrevalência das negociações coletivas sobre o Legislativo. É de salientar que a sobredita Lei, sequer, teve a participação do povo antes de sua promulgação.

Sendo assim, resta, acreditar e torcer, que as interpretações doutrinárias e jurisprudenciais, no tocante a aplicabilidade dos artigos 611-A e 620 da CLT, serão analisados á luz da Constituição Federal e dos Princípios que norteiam o processo do trabalho.

#### **4.2.2 A vedação á ultratividade da Norma**

Outra alteração trazida pela reforma trabalhista, que, ao meu entender, engessa o direito coletivo, é a vedação expressa á ultratividade da norma coletiva. Havia grande divergência doutrinária a cerca da ultratividade da norma coletiva após o prazo de sua vigência(máximo de dois anos).

A redação da súmula nº 277 do C.TST (antes da decisão do Min Gilmar Mendes) determinava que as cláusulas normativas das convenções e acordos coletivos integravam os contratos individuais de trabalho e, só poderiam ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.

A partir dessa redação conferida pelo C.TST, claramente, poderia concluir que a norma coletiva iria vigorar no contrato de trabalho individual, ainda que superado o prazo de sua vigência, até que nova norma coletiva a modificasse ou

suprimisse, sempre em atenção ao princípio da norma mais favorável. Veja-se a súmula:

Súmula nº 277 do TST  
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Contudo, em outubro de 2016, o Min. Gilmar Mendes, em julgamento de Arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 323, em caráter liminar, determinou a suspensão de todos os processos que tinham como objeto a aplicabilidade da súmula nº 277 do TST.

Isto porque, houve alteração na redação da sobredita súmula após a EC nº 45 de 2004. O TST diante da redação do artigo 114 da CF/88, § 2º passou a entender a constitucionalidade da ultratividade da negociação coletiva, em razão da palavra “anteriormente” acrescida no final do § 2º do artigo da Constituição.

O C.TST, antes da interpretação dada pela nova redação do artigo 114 da CF/88, tinha o posicionamento de que as normas coletivas não poderiam incorporar o contrato individual de trabalho após o prazo de sua vigência.

Deste modo, O Min. Gilmar Mendes, entendeu, que a alteração da redação da súmula 277 pelo TST, ocorreu sem base sólida e apenas com fundamento em uma interpretação dada ao dispositivo constitucional, determinando a sua suspensão.

Entretanto, ainda permanecia a insegurança jurídica a cerca da possibilidade ou não de ultratividade da negociação coletiva. Contudo, a partir da promulgação da Lei nº 13.429 de 2017, ficou, expressamente vedada, a possibilidade de a negociação coletiva incorporar ao contrato de trabalho individual após o período da sua vigência. Veja-se a alteração realizada pela sobredita Lei:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

**§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.** (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Ora, resta claro que a negociação coletiva, diante da nova redação do § 3º do artigo 614 da CLT, não será incorporada ao contrato de trabalho.

Contudo, veja-se que esta alteração, ameaça, por óbvio, os direitos coletivos conquistados pelos trabalhadores. Isto porque, como antigamente havia a necessidade de se elaborar uma nova negociação coletiva que não prejudicasse os direitos já adquiridos, mas que pudesse substituir a norma coletiva vigente (diante da ultratividade), havia um interesse dos empregadores em estipularem concessões recíprocas para que houvessem as alterações das normas coletivas.

No atual cenário, não será necessário. Além da negociação coletiva poder reduzir direitos, conforme dito alhures, perderá também a sua eficácia após o período de vigência. Ou seja, se uma determinada categoria profissional conquistar direitos em uma determinada negociação coletiva, nada impede que esta, caia por terra, após o término do prazo de vigência.

O que se percebe, não é só que a súmula nº 277 do C.TST se tornou inócua, mas também, mais uma vez, houve a violação ao princípio da proteção. Isto porque, as negociações coletivas que versarem sobre condições mais favoráveis ao empregado (se é que será possível imaginar a existência de uma negociação coletiva benéfica ao proletariado após a reforma trabalhista), estas condições serão perdidas e desconsideradas após o prazo de vigência da negociação.

Conforme esboçado pelo Professor e Juiz do Trt da 5ª região, Luciano Martinez, a ultratividade da norma deveria ser interpretada à luz dos princípios norteadores do direito do trabalho, em especial, o princípio da proteção e da norma mais benéfica:

De acordo com o princípio da condição mais benéfica, aplicável no campo das relações individuais, as fontes de direito não se modificam nem se

substituem para piorar a situação do trabalhador. No âmbito das relações coletivas, em que os instrumentos visam ao oferecimento de um padrão mais favorável que aquele contido na lei ou no contrato, somente se admitirá mitigação das vantagens adicionais conquistadas pelos referidos instrumentos coletivos negociados mediante um novo instrumento coletivo negociado. (MARTINEZ, 2014, p.812)

Entretanto, em que pese as brilhantes palavras do Ilustríssimo Juiz, a partir da vigência da Lei nº 13.467 de 2017, a norma coletiva não irá incorporar no contrato de trabalho individual, tão pouco, obedecerá aos comandos do princípio da condição mais benéfica.

Sobre o tema, veja-se um trecho do artigo de Isabella Stroppa Rodrigues e Julia Carla Duarte Melo sobre a reforma trabalhista:

Até a redação da nova lei laboral, pode-se considerar que o grande ímpeto para que as empresas demonstrem interesse no estabelecimento de diálogo com os trabalhadores consiste no fato de que as condições podem se perpetuar nos contratos de trabalho, razão pela qual veem nos instrumentos coletivos a possibilidade de barganhar diretamente com os interessados sem maiores obstáculos no andamento cotidiano da empresa. Por outro lado, aparece o empregado que terá um único poder de permuta com o empregador, qual seja, o direito constitucional de greve (artigo 9º, CF), eis que, nos casos ora analisados, também são vedados pelo ordenamento o acesso ao judiciário através da possibilidade de instauração do dissídio coletivo de greve (artigo 114, §2º, CF) para se dar início à negociação. (RODRIGUES E MELO, 2017).

Não há dúvidas de que a alteração prevista no artigo 614 da CLT veio para favorecer as forças patronais.

Além disso, importante ressaltar que tendo o artigo 114, §2º da Constituição Federal assegurado a ultratividade, é inconstitucional que uma norma infraconstitucional possa vedar a sua aplicabilidade quanto as negociações coletivas. Senão, veja-se um trecho do artigo “A reforma trabalhista e seus reflexos no direito coletivo” de Jorge Souto Maior, que, sintetiza o abordado no presente tópico:

O artigo 614, que proíbe a ultratividade, é inexplicável no contexto de uma lei que veio, segundo se disse, para incentivar a negociação coletiva. Ora, o legislador não deveria cuidar disso e sim as próprias partes. No entanto, o legislador foi intervencionista ao extremo e estabeleceu que fixação da ultratividade em negociação coletiva estaria “vedada”. Para proteger o empregador na negociação o legislador não poupou esforços e não se preocupou com as contradições. Ocorre que a ultratividade está expressamente prevista no § 2º do art. 114 da CF. A lei não pode vedar um preceito previsto constitucionalmente, sendo que se a ultratividade tem incidência quando o conflito, formalizado em dissídio coletivo, é submetido a

apreciação do Judiciário é porque já estava vigorando antes disso, atingindo a quem quer que fosse, pois o direito de ação, apenas pelo fato de ser exercido, não cria instituto jurídico de direito material. (SOUTO MAIOR, 2017).

Deste modo, pode-se perceber que a intenção do legislador ao vedar à ultratividade da negociação coletiva, não foi, por qualquer ângulo que se observe, no intuito de assegurar direitos dos trabalhadores, outrora conquistados.

Em verdade, a intenção da Lei nº 13.467/17 foi enfraquecer a força sindical, que, ainda que lute por melhores condições de trabalho, estas não serão incorporadas ao contrato individual, bem como, mais uma vez, houve o intuito de tornar o trabalhador refém do sistema capitalista e precarizar a sua mão de obra, já que os direitos assegurados coletivamente, não serão incorporados, trazendo uma enorme insegurança econômica e social para a classe proletária.

#### **4.2.3 Da Contribuição sindical**

Por fim, após abordadas as alterações sobre a prevalência indiscriminada do acordo coletivo sobre a negociação coletiva e do negociado sobre o legislado, comprovando o aqui já abordado - que as alterações não visaram fortalecer o sindicato -, importante trazer à baila, a alteração realizada pela Lei nº 13.467 de 2017 que deu fim ao imposto sindical.

O artigo 579 da CLT, antes da alteração realizada pela Lei da reforma, determina que a contribuição sindical era devido a todos que participassem de uma categoria profissional. Veja-se:

Art. 579 – A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Deste modo, a CLT determinava o pagamento da contribuição sindical obrigatória que, sem sombra de dúvidas, fortaleciam economicamente os sindicatos. Contudo, após a alteração realizada pela Lei nº 13.467/2017, a contribuição será facultativa, só podendo ocorrer por autorização prévia e expressa do contribuinte. Veja-se:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

O que se percebe é que a contribuição sindical possuía verdadeira natureza de imposto que, era cobrada indistintamente de todos empregados e auxiliava os sindicatos respectivos a se manterem.

Sobre o tema, o Juiz e professor Luciano Martinez: (2014, p. 792):

A contribuição sindical é um suporte financeiro e compulsório, de caráter parafiscal, previsto na parte final do artigo 8º, IV, do texto constitucional e nos artigos 578 a 610 da CLT, e imposto a todos os trabalhadores e empregadores pelo simples fato de integrarem a categoria profissional ou econômica. (MARTINEZ, 2014, p. 792).

É de questionar, após todo o exposto no presente trabalho, o sentido de uma reforma que, mitigou diversos direitos dos trabalhadores, se “preocupar” em extirpar a obrigatoriedade da contribuição sindical.

É por óbvio que o imposto sindical auxilia o sindicato na defesa dos direitos e interesses de sua categoria representada e, representa, uma grande parte da renda que o financia. Sem falar que o valor cobrado pelo sindicato não é exorbitante, representa um dia do trabalhador no ano, logo, sequer pode-se cogitar que a intenção da Lei nº 13.467/2017 foi favorecer os trabalhadores de arcarem com o custo da contribuição sindical.

É importante observar e questionar quem é o principal favorecido com as alterações realizadas pela Lei da reforma, neste caso, em especial, as alterações realizadas no âmbito do direito coletivo. Ora, qual o sentido de uma Lei que altera diversos dispositivos normativos para centralizar as forças nas mãos dos sindicatos, extirpar o caráter obrigatório da contribuição sindical que os mantém? Mais uma vez, a Lei nº 13.467/2017, no mínimo, deve ser considerada irônica.

Além disso, tendo em vista que a contribuição sindical, em verdade, possui natureza parafiscal, há quem defenda a inconstitucionalidade da Lei, tendo em vista que a sua alteração só poderia ocorrer mediante Lei Complementar.

Tanto é, que a Juíza titular, Exma. Patrícia Pereira de Santanna, da 1ª Vara do Trabalho de Lages, em decisão liminar de ação civil pública (Processo nº:0001183-34.2017.5.12.0007), movida pelo Sindicato dos Auxiliares em

Administração Escolar da Região Serrana – SAAERS em face da Sociedade Sindical Santo Expedito Ltda – EPP, determinou o recolhimento da contribuição sindical referente a março(data base) de 2018 em favor do sindicato. Veja-se um trecho da brilhantíssima decisão da magistrada:

Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo."

Assim, qualquer alteração que fosse feita no instituto da contribuição sindical deveria ter sido feita por Lei Complementar e não pela Lei nº 13.467/2017, que é Lei Ordinária. Existe, portanto, vício constitucional formal, de origem, impondo-se a declaração da inconstitucionalidade de todas as alterações promovidas pela Lei Ordinária nº 13.467/2017 no instituto da contribuição sindical. A Lei Ordinária nº 13.467/2017 não poderia ter alterado o instituto da contribuição sindical, por não ser Lei Complementar. Dessa forma, não poderia ter tornado a contribuição sindical facultativa. Além disso, a Lei Ordinária nº 13.467/2017 não poderia ter tornado o instituto da contribuição sindical facultativo, porque infringe o disposto no art. 3º do Código Tributário Nacional, que estabelece que o tributo "é toda prestação pecuniária compulsória". O Código Tributário Nacional é Lei Complementar. Lei Ordinária não pode alterar o conteúdo de Lei Complementar. Presente, portanto, a ilegalidade da Lei Ordinária nº 13.467/2017, infringindo o sistema de hierarquia das normas do Estado Democrático de Direito. Neste aspecto, está presente a probabilidade do direito, como requisito para a concessão de tutela de urgência.(TRT 12, 1 VT de Lages, Proc nº:0001183-34.2017.5.12.0007)

Assim, resta evidente senão a inconstitucionalidade da norma, a sua abusividade. Diante dos fatores aqui abordados, constatar o "produto" resultante da contribuição sindical facultativa é inevitável.

Igualmente, importante trazer à baila a ementa do enunciado nº 47 da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho quanto a reforma trabalhista que deixa claro a natureza tributável da contribuição sindical e, por conseguinte, a inconstitucionalidade da Lei da reforma. Veja-se:

47. Contribuição Sindical: Natureza Jurídica Tributária. Necessidade de Lei complementar para sua alteração. A contribuição sindical legal(art. 579 da CLT) possui natureza jurídica tributária, conforme consignado no art 8º C/C art 149 do CTN , tratando-se de contribuição parafiscal. Padece de vício de origem a alteração do art. 579 da CLT por Lei Ordinária(reforma trabalhista), uma vez que somente Lei Complementar poderá ensejar sua alteração.

Sendo assim, resta evidente a inconstitucionalidade da Lei da reforma. Resta clara e desesperada(já que sua composição fere o ordenamento jurídico e a teoria

da hierarquia das normas) a intenção do legislador em favorecer o patronato capitalista.

De um lado, há uma nova legislação que institui uma pseudocentralização de poder nas mãos dos sindicatos, de outro, temos os sindicatos patronais (sempre dotados de elevado poder econômico) e, os sindicatos dos trabalhadores, que, não é difícil constatar, serão os que mais sofrerão com a facultatividade da contribuição sindical. Pois bem, em uma legislação onde fortalecem as negociações coletivas e enfraquecem as condições econômicas dos sindicatos representantes dos trabalhadores, não há outro resultado, senão, a grande probabilidade dos acordos e convenções coletivas favorecerem os entes patronais, em detrimento, da classe operária.

É aqui que, mais uma vez, há de se concluir que, em que pese os conceitos elaborados por Marx tenham sido em meados do século XIX, ainda há nos dias de hoje, forte influência em nosso cenário econômico. Isto porque, a mitigação do sindicato dos trabalhadores, vulnerabilidade, ainda mais, a classe obreira e só quem lucra com isso, é a esfera capitalista.

#### 4.3. A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Diante de todo o exposto, resta evidente que as alterações realizadas pela Lei 13.467 de 2017, em especial as aqui dirimidas, foram no intuito de reduzir e mitigar os direitos da classe obreira, em detrimento, do fortalecimento das entidades patronais.

Marx, ao criticar a acumulação de capital, deixou claro que o sistema capitalista precisa de um exército industrial de reserva, ou, em outras palavras, de um contingente de proletários desempregados que, em razão de gravitarem em torno do mercado de trabalho, ameaçam o exército ativo, ou, em outras palavras também, os proletários empregados.

Sendo assim, em uma realidade onde há um crescimento exponencial do desemprego e, uma estagnação da acumulação capitalista (produção e consumo), é necessário a redução dos custos com a mão de obra obreira, bem como, a precarização de seu trabalho.

Não se enganem, sob a ótica capitalista, não há outra forma de lucrar. É necessário que se precarize a mão de obra e essa precarização decorre,

diretamente, das alterações(abusivas) das legislações que assegurem os direitos do proletariado.

Aqui, não há uma crítica a imutabilidade das Leis Trabalhistas, é óbvio que o regime celetista precisava de uma reforma, eis que, seu modelo era arcaico e rígido, inclusive, diversos dispositivos legais não foram recepcionados pela CF/88 que foi promulgada posteriormente.

Contudo, era necessário uma reforma eficaz e que, tivesse o escopo não de favorecer um polo da relação, mas, de estabelecer leis que atendessem as finalidades sociais e que, principalmente, respeitasse os direitos basilares do Trabalho. Era necessário uma reforma que ouvisse o povo, de maneira democrática e não elaborada “ao escuro” de toda a civilização.

O que se questiona é a parcialidade total do legislador ao, alterar dispositivos e violar, manifestamente, a Constituição e os Princípios norteadores do Direito do Trabalho, com o único escopo de fortalecer as entidades patronais(e capitalistas).Além disso, o intuito mascarado de flexibilização das relações de trabalho para que, seja possível, “a legalização da mão de obra precária”.

Além disso, diversamente do que muitos defensores da lei da reforma sustentam “que a reforma trabalhista abrirá portas para as vagas de emprego”, em verdade, diminuirá os postos de empregos formais(vínculo direto, carteira assinada e direitos assegurados), para, aumentar os postos de trabalhos precários e com condições inferiores aos direitos indisponíveis assegurados pela Constituição Federal. Senão, veja-se um trecho do artigo publicado por Clemente Ganz Lúcio, “reforma trabalhista no Brasil e no mundo: nós não estamos sós”:

O Brasil se integra a este movimento de desregulação do mercado de trabalho, flexibilizando as formas de contratação com um menu muito variado de possibilidades de ocupações precárias que se tornam legais; permitindo a redução estrutural dos direitos laborais, em especial dos salários; limitando e inibindo o acesso à justiça do trabalho; criando regras para que as empresas que cometem ilegalidades trabalhistas fiquem livres de passivos; quebrando os sindicatos e desprotegendo os trabalhadores. Integramos (e entregamos) o Brasil à “modernidade” da economia globalizada pelo sistema financeiro e investidores, ávidos por lucros crescentes, desejosos de um mercado de trabalho flexível, para ajustar o custo da mão de obra e alocar o volume de trabalho necessário à produção em determinada unidade de produção e no tempo. Esta lógica tem um sentido: produzir mais renda e riqueza e concentrá-las. Esta lógica também entrega outros resultados: o acentuado crescimento da desigualdade, a expansão da pobreza e da miséria, a precarização dos empregos, o arrocho dos salários e da renda das famílias, o aumento da jornada de trabalho, o surgimento de doenças laborais associadas ao estresse e à ansiedade. A massa salarial diminui e a insegurança aumenta. O consumo cai e os

mercados internos entram em depressão. A economia anda de lado e eles se perguntam o que fazer. Mas quem são eles? (LÚCIO, 2017).

Resta evidente que, assim como se sucedeu ao longo de todos os anos, os direitos dos trabalhadores, são, as maiores marionetes do sistema capitalista, isto porque, é necessário, a todo momento, lucrar com a mão de obra proletária, seja quando há a aceleração da acumulação capitalista, em que se faz necessário mais mãos de obras (e por isso, precisa-se barateá-la, para manter o lucro), ou, quando há a estagnação da acumulação capitalista, em que também é necessário neutralizar a diminuição do consumo (barateado os gastos com a mão de obra).

Por qualquer esfera que se observe, o proletariado é que arca com o ônus das evoluções e estagnações do sistema capitalista. E, no tocante a Lei da reforma, não seria diferente. É, preciso concluir, que a Lei nº 13.467 de 2017 agride o polo hipossuficiente das relações de trabalho, minorando os seus direitos e, o vulnerabilizando, ainda mais, diante das grandes potencias patronais.

A flexibilização do trabalho, em que pese possa parecer que resolverá o problema do desemprego no País, em verdade, apenas colocará o proletariado em uma situação de maior precariedade. Fica evidente, sob a ótica capitalista, que é preciso reduzir os direitos, para aumentar o lucro.

Neste sentido, importante trazer um trecho do livro “o continente do labor” do professor de sociologia, Ricardo Antunes:

O que nos permite concluir afirmando que, em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal da era da acumulação digital, estamos presenciando a época da informalização do trabalho, caracterizada pela ampliação dos terceirizados, pela expansão dos assalariados dos call centers, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial e dos teletrabalhadores, pelo cyberproletariado, o proletariado que trabalha com a informática e vivencia outra pragmática, moldada pela desrealização e pela vivência da precarização daquilo que Luciano Vasapollo denominou sugestivamente de trabalho atípico. (ANTUNES, 2011, p. 133).

Diante de todo o exposto, é possível concluir que a reforma trabalhista não foi promulgada para corrigir as falhas e lacunas existentes pela antiga CLT, pelo menos, não quanto aos aspectos materiais do trabalho que reduziram direitos da classe obreiro.

Não restam dúvidas que a Lei nº 13.467 de 2017 teve como escopo, a precarização do trabalho e a flexibilização de explorar a mão de obra. Houve,

evidente alargamento das possibilidades de trabalho precário que ameaça a redução dos empregos formais.

É preciso, portanto, aguardar que a jurisprudência e a doutrina atenuem os efeitos catastróficos da sobredita Lei, interpretando-a sob a égide da Constituição Federal e dos Direitos Basilares do Trabalho, e proferindo teses, enunciados, súmulas e oj's que assegurem os direitos dos trabalhadores a fim de que se faça justiça.

## 5 CONCLUSÃO

Ao observar os conceitos marxistas a cerca do exército industrial de reserva e da superpopulação relativa, principalmente a superpopulação estagnada, pode-se concluir que embora tais conceitos tenham sido delineados por Karl Marx em meados do século XIX na Europa, são perfeitamente aplicáveis para explicar o cenário do desemprego e da precarização do trabalho no Brasil.

Igualmente, verificou-se que as alterações legislativas realizadas pela Lei nº 13.469 de 2017 e Lei nº 13.467 de 2017, tiveram o escopo, sobretudo, de aumentar os trabalhos informais e por consequência diminuir os empregos formais. Isto porque, não restam dúvidas que a mão de obra barata é o mediador do lucro auferido pelo sistema capitalista. Tanto é, que a ferramenta utilizada para que este lucro seja assegurado, é a formação do contingente de operários não assalariados que estão fadados a não serem incorporados pelo mercado de trabalho.

Além disso, salienta-se, principalmente no tocante a Lei da reforma, que diversos dispositivos estão em dissonância com a Constituição Federal e com os princípios basilares do direito do trabalho, violando todo o ordenamento jurídico pátrio.

Percebe-se também que a regulamentação da terceirização (realizada pela Lei 13.469 de 2017 e “ratificada” pela Lei da reforma) ameaça os vínculos formais de emprego, já que, agora há a expressa possibilidade de terceirizar a atividade-fim e, por óbvio, a exploração da mão de obra de um empregado terceirizado é mais barata para empresa contratante do que a contratação de um empregado direto.

Além disso, a Lei da reforma demonstrou diversos retrocessos nos direitos anteriormente conquistados pelos empregados e por seus sindicatos respectivos. Isto porque, a mesma Lei que centralizou o poder nas mãos dos sindicatos, também enfraqueceu a força dos sindicatos representantes dos trabalhadores, sendo evidente que o seu intuito não foi fortalecer as negociações entre os entes coletivos, apenas, teve o intuito mascarado de favorecer as entidades capitalistas à flexibilizarem as relações de trabalho (diante da sobrevalência das negociações coletivas em detrimento da Lei e diante do enfraquecimento do sindicato dos trabalhadores).

O que se percebe é que, a cada vez que o número de empregados diminuir e conseqüentemente, o número de desempregados aumentar, (consolidando a massa de contingente de operários não assalariados), haverá a submissão por parte desse proletariado de aceitar condições precárias e desrespeitosas aos seus direitos mínimos, com o único intuito, de serem incorporados pelo mercado de trabalho, ainda que de maneira irregular, já que para quem precisa de um salário para a sua sobrevivência, um emprego irregular é melhor que emprego algum.

Portanto, pode-se concluir que o grande desafio do Poder Judiciário em nosso País, está em aplicar e interpretar as recentes alterações legislativas sobreditas à luz da Constituição Federal e dos princípios norteadores do direito do trabalho, assegurando a proteção ao trabalhador hipossuficiente no tocante aos seus direitos indisponíveis e não permitindo que as entidades capitalistas utilizem, ainda mais, da legislação como fator permissivo para a precarização do trabalho no Brasil.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor**. Ed, São Paulo, BOITEMPO, 2012.

ARAUJO, Fernando. **O Capital de Karl Marx**. 2008. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marx/1868/03/28-ga.htm>>. Acesso em: 02 fev. 2018

AURELIO, Dicionário. **Dicionário Aurélio de português online**. 2016. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/terceirizacao>>. Acesso em 21 fev. 2018.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho. Nota técnica nº 05**. 2017. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/)>. Acesso em: 22 fev. 2018

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 20 jan. 2018

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm)>. Acesso em 15 jan. 2018

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em 21 de jan. 2018

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 30 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em: 18 fev. 2018.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 18 fev. 2018.

CRUZ, B.J; GUERRA, E. C. **Mudanças no mundo do trabalho e informalidades**. 2009. Disponível em: <[http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/OLD/eixos\\_OLD/2.%20Transforma%C3%A7%C3%B5es%20no%20mundo%20do%20Trabalho/MUDAN%C3%87AS%20NO%20MUNDO%20DO%20TRABALHO%20E%20INFORMALIDADE.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/OLD/eixos_OLD/2.%20Transforma%C3%A7%C3%B5es%20no%20mundo%20do%20Trabalho/MUDAN%C3%87AS%20NO%20MUNDO%20DO%20TRABALHO%20E%20INFORMALIDADE.pdf)>. Acesso em: 21 fev. 2018.

DAUCHAS, Ivan. **Falácias Marxistas: o exército industrial de reserva**. 2015 Disponível em: <<https://www.institutoliberal.org.br/blog/falacias-marxistas-o-exercito-industrial-de-reserva/>>. Acesso em: 04 de fev. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESPAÇO SOCIALISTA, **Jornal 80: O que é o desemprego?** 2015. Disponível em:< <http://espacosocialista.org/portal/2015/07/jornal-80-o-que-e-o-desemprego/>>. Acesso em 20 fev.2018

HARVEY, David. **Para entender o capital livro I**. Tradução de Rubens Enderle.1 ed revisada, São Paulo, BOITEMPO, 2015.

JORNADA NACIONAL. **Enunciados da 2ª Jornada material e processual do trabalho**. 2017. Disponível em:< <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em 17 fev.2018

LAGES, **Tribunal regional do trabalho da 12ª região**. Ação civil pública nº 0001183-34.2017.5.12.0007. Disponível em:< [https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=tqK%2FqxnbbjDfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=dqkGSYqZbcM%3D&p\\_nu m=dqkGSYqZbcM%3D&p\\_npag=x](https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=tqK%2FqxnbbjDfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=dqkGSYqZbcM%3D&p_nu m=dqkGSYqZbcM%3D&p_npag=x)>. Acesso em 25 fev. 2018

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 13ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2015.

LESSA, Sergio. **O que é o desemprego?** 2017. Disponível em:<[sergiolessa.com.br/uploads/7/1/3/3/71338853/desemprego.docx](http://sergiolessa.com.br/uploads/7/1/3/3/71338853/desemprego.docx)>. Acesso em: 21 fev.2018.

LUCIO, Clemente Ganz. **Desregulação do mercado de trabalho produz desigualdade**. 2017. Disponível em:< <https://www.cut.org.br/noticias/em-todo-o-mundo-desregulacao-do-mercado-de-trabalho-produziu-aumento-da-desigual-7224>>. Acesso em 22 de fev.2018.

MAIOR, Jorge Souto. **A “reforma” trabalhista e seus reflexos no direito coletivo**. 2017. Disponível em:< <https://esquerdaonline.com.br/2017/11/29/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho/>>. Acesso em: 23 fev.2018.

MARX, Karl. **O capital: Livro I**. Tradução Rubens Enderle, Ed, São Paulo, BOITEMPO, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Rodrigo. **O emprego formal desaparece, a pobreza e a desigualdade avançam**. Disponível em:< <https://www.cartacapital.com.br/politica/o-emprego-formal-desaparece-a-pobreza-e-a-desigualdade-avancam>>. Acesso em 22 fev.2018.

MELO, Jamildo. **A falha meritocracia brasileira**. 2012. Disponível em: <http://blogs.ne10.uol.com.br/jamildo/2012/11/01/a-falha-meritocracia-brasileira/>. Acesso em 23 fev.2018

MELO, J. C.D; RODRIGUES, I. S.**Reforma Trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467 de 2017**. 2017. Disponível

em:<http://www.viannajr.edu.br/publicacoes/index.php/revista/article/download/243/225/>. Acesso em 20 fev.2018.

NARCIZO, Yasmim. **Expectativa x realidade sobre a meritocracia**. 2017. Disponível em:< <https://medium.com/revista-subjetiva/expectativa-x-realidade-sobre-a-meritocracia-63e51924499e>>. Acesso em 24 fev. 2018.

OLIVEIRA, Michele Ribeiro de. **Acumulação capitalista na contemporaneidade: precarização do trabalho e regressão/destruição de direitos**.2017. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo2/acumulacaocapitalistanacontemporaneidadeprecarizacaodotrabalhoeregressaodestrucaodedireitos.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2018

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2002.

PIRES, Isabel. **Empresas de trabalhos temporários lucram milhões à custa dos nossos salários**. Disponível em:< <https://www.esquerda.net/opiniao/empresas-de-trabalho-temporario-lucram-milhoes-custa-dos-nossos-salarios/41912>>. Acesso em 18 fev.2018

RAMALHO, Claudilene da Costa. **A lei geral da acumulação capitalista e a superpopulação relativa: repensando as relações de trabalho dos migrantes temporários**. 2013. Disponível em:<[http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/v3\\_claudilene\\_GIII.pdf](http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/v3_claudilene_GIII.pdf)>. Acesso em 21 fev.2018

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo, LTr; 2 ed, 1993.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 10 ed. Rio de Janeiro forense: São Paulo. Método, 2009.

SOBRINHO, Wanderley Preite. **Lei da terceirização é a maior derrota popular desde o golpe de 64**. Disponível em:<https://www.cartacapital.com.br/economia/lei-da-terceirizacao-e-a-maior-derrota-popular-desde-o-golpe-de-64-2867.html>. Acesso em 20 fev. 2018

TRINDADE, Hiago. **Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo**. 2017. Disponível em :<<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n129/0101-6628-sssoc-129-0225.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2018

TRINDADE, P.M ; LOPES, J.G. Reforma trabalhista. **Prevalência do negociado sobre o legislado e retrocesso social**.2017. Disponível em:<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI260869,91041-Reforma+trabalhista+prevalencia+do+negociado+sobre+o+legislado+e>>. Acesso em 15 fev. 2018