



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*  
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**PATRÍCIA ALVES REIS**

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: TERCEIRIZAÇÃO E  
ASPECTOS DA NOVA LEI DA REFORMA TRABALHISTA**

Salvador  
2018

PATRÍCIA ALVES REIS

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: TERCEIRIZAÇÃO E  
ASPECTOS DA NOVA LEI DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de  
Direito e Gestão como requisito parcial para a  
obtenção de grau de Especialista em Direito e  
Processo do Trabalho.

Salvador  
2018

**PATRÍCIA ALVES REIS**

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: TERCEIRIZAÇÃO E ASPECTOS DA NOVA LEI DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Aprovada em / / .

**Banca Examinadora**

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

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

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

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

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

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

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

Dedico o resultado deste trabalho a meu filho Bernardo, que me inspira a ser uma pessoa melhor, todos os dias.

## **AGRADECIMENTOS**

Diante de tantos propósitos que tive na vida, sempre busquei na família o impulso que precisava para concretizar os meus planos.

Durante todo o meu caminho, não importasse a direção, eles se revezavam nos momentos em que, por vezes, tudo que precisamos é de uma palavra de afeto para prosseguirmos adiante com os nossos ideais.

Se antes esse lugar era ocupado por meu pai, Armando Reis, minha mãe, Margareth Silva Alves, minha avó, Eduardina Pinto Modesto, meus irmãos, Felipe e Eduardo, hoje tenho ao meu lado meu marido, Júnior, a quem dedico, com carinho, os meus sentimentos mais puros e com quem divido as minhas metas na vida; agora, mais recentemente, Bernardo, nosso filho, que tanto me inspira, com seu sorriso tão pueril, que me faz ter esperanças de dias melhores.

Concluo mais essa etapa. Agradeço a todos eles. E também aos amigos que fiz na lide diária: amigos da vida, professores e colegas de profissão.

Acredito, muito, que o trabalho é a força que nos dignifica como homens e que a justiça estará ali, sempre, para ser acionada quando os nossos direitos não forem respeitados. Por isso, é preciso vigilância. Dia após dia.

*O lucro de um é o prejuízo do outro.*  
Michel de Montaigne

## RESUMO

REIS, Patrícia Alves. **A precarização das condições de trabalho: terceirização e aspectos da nova Lei da reforma trabalhista.** 77 f. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso – Pós-graduação em Direito e Processo do trabalho. Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Salvador, 2018.

Este Trabalho de Conclusão de Curso discute aspectos da nova reforma das Leis Trabalhistas relacionados especificamente à terceirização, ressaltando de que maneira a referida forma de contratação intensifica a precarização do trabalho no Brasil. Partindo da problemática em torno do conceito de precarização, buscou-se oferecer um panorama do conceito histórico de trabalho até os dias atuais, em um contexto de transformações tecnológicas, emergência do trabalho imaterial e surgimento de novas formas de contratação, enfatizando o caso brasileiro. A proposta de reforma das Leis Trabalhistas é analisada a fim de caracterizar a relação de trabalho no que tange ao contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador. Foi adotada como perspectiva teórica a visão histórico-marxista sobre o trabalho e outros autores contemporâneos da área de Direito trabalhista, tais como Resende (2011) e Delgado (2018). O trabalho foi desenvolvido mediante pesquisa bibliográfica. Conclui-se que a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista 13.467/2017, no tocante à terceirização, subtrai direitos conquistados pelos trabalhadores e intensifica a precarização do trabalho no Brasil.

Palavras-chave: precarização do trabalho, terceirização, leis trabalhistas.

## ABSTRACT

REIS, Patrícia Alves. **The precariousness of working conditions: outsourcing and aspects of the new Labor Reform Law**. 77 f. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso – Pós-graduação em Direito e Processo do trabalho. Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Salvador, 2018.

This Course Conclusion Paper discusses aspects of the new reform of Labor Laws specifically related to outsourcing, highlighting how this form of hiring intensifies the precariousness of work in Brazil. Starting from the problematic around the concept of precarization, we sought to offer a panorama of the historical concept of work until the present day, in a context of technological transformations, emergence of immaterial work and emergence of new forms of contracting, emphasizing the Brazilian case. The proposal to reform Labor Laws is analyzed in order to characterize the employment relation with regard to the employment contract between employee and employer. It was adopted as a theoretical perspective the historical-Marxist view on labor and other contemporary authors in the area of labor law, such as Resende (2011) and Delgado (2018). The work was developed through bibliographic research. It is concluded that the approval of the Labor Reform Law 13,467 / 2017, regarding outsourcing, subtracts rights won by workers and intensifies the precariousness of work in Brazil. Palavras-chave: precarização do trabalho, terceirização, leis trabalhistas.

Keywords: job insecurity, outsourcing, labor laws.

## SUMÁRIO

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>INTRODUÇÃO</b>                                                                                                     | 10 |
| <b>1. O TRABALHO COMO MEIO DE VIDA</b>                                                                                | 14 |
| 1.1 O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO HISTÓRICA VINCULADO AO CONCEITO DE TRABALHO                                           | 15 |
| 1.2 A CATEGORIA TRABALHO NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO: TECNOLOGIA E TRABALHO IMATERIAL                                   | 20 |
| 1.3 NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO                                                                                        | 24 |
| <b>2. CONSIDERAÇÕES ACERCA DA NOVA REFORMA TRABALHISTA</b>                                                            | 27 |
| 2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL                                                                                   | 27 |
| <b>2.1.1 Evolução histórica</b>                                                                                       | 29 |
| 2.2A CLT                                                                                                              | 30 |
| 2.3A TERCEIRIZAÇÃO                                                                                                    | 33 |
| <b>2.3.1 Projeto de Lei n. 4.330-1/2004</b>                                                                           | 34 |
| <b>2.3.2 Lei 13.429/17 – a Lei da Terceirização</b>                                                                   | 44 |
| <b>2.3.3A “Nova” Lei da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17 e Medida Provisória 808/17</b>                            | 48 |
| <b>2.3.4 A terceirização de atividades-fim – Decisão do Supremo Tribunal Federal em agosto de 2018</b>                | 56 |
| <b>3 A SUBTRAÇÃO DE DIREITOS NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA: UMA FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO</b> | 62 |
| 3.1A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO                                                                                  | 63 |
| 3.2A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE SEGUNDO A OIT                                                                          | 66 |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>                                                                                           | 69 |
| <b>REFERÊNCIAS</b>                                                                                                    | 74 |

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho marcam, de maneira definitiva, a história do próprio indivíduo como ser social. Isso porque o trabalho leva o homem a buscar e concretizar seus ideais, a construir sua própria identidade enquanto sujeito ativo e de participar dos processos inerentes à engrenagem nos diferentes contextos sociais.

Historicamente, portanto, foi a partir do labor humano que o indivíduo conquistou sua independência e liberdade, mas foi também mediante o trabalho que as relações sociais foram se delineando, do ponto de vista hierárquico, definindo, economicamente, quem pertenceria às classes mais favorecidas e às classes menos favorecidas.

Diante disso, muitas mudanças foram observadas. A CLT, consolidação das Leis do Trabalho, criada através do Decreto-Lei n. 5.452 em 1943, permitiu que o trabalhador conquistasse garantias trabalhistas, definindo aspectos como a jornada de trabalho, o salário mínimo, as férias, segurança e medicina do trabalho, dentre outros. Esses direitos, contudo, contemplam os trabalhadores inseridos no mercado de trabalho formal.

No cenário contemporâneo, em um contexto de crise econômica, o desemprego alcança um patamar elevado de pessoas que estão fora do mercado formal de trabalho. Por esse motivo, muitos são atraídos para o trabalho precarizado, em que se destaca a informalidade.

Além das condições precárias de trabalho a que muitos brasileiros estão submetidos atualmente, as empresas (públicas ou privadas) que adotam a terceirização como meio de contratação, encontram uma forma mais rápida e barata de admitir empregados, o que, ao mesmo tempo em que impulsiona a economia do país, faz com que trabalhadores tenham muitos direitos suprimidos.

O tema aqui proposto busca discutir a precarização das condições de trabalho no cenário contemporâneo brasileiro, destacando os aspectos da terceirização que reforçam o processo de precarização. Além disso, é preciso mapear e refletir sobre

as mudanças propostas pela “nova” reforma trabalhista e de que maneira a aprovação dessa reforma pode modificar, em alguns aspectos de forma sutil, em outras, de maneira mais radical, as relações de trabalho no Brasil.

A escolha do tema surge em função da prática diária na área trabalhista. Embora a justiça do trabalho receba a alcunha de paternalista, algumas mudanças sugeridas na reforma trabalhista propõem uma flexibilização excessiva de alguns direitos instituídos com a implementação da CLT. Urge, portanto, discutir, com cuidado, aspectos da referida reforma para contribuir com o debate acerca do tema.

Considerando essas motivações e a relevância e atualidade do tema, este trabalho se concentrou na discussão acerca da terceirização das relações de trabalho para construir uma reflexão sobre a proposta da “nova” reforma, apoiando-se em um referencial teórico que transita por outras áreas do conhecimento, como sociologia, serviço social, dentre outros, o que permite ampliar o diálogo deste tema com outras perspectivas teóricas.

Para efeitos taxinômicos, este trabalho foi dividido da seguinte maneira:

No primeiro capítulo, intitulado *O trabalho como meio de vida*, o tema foi apresentado com vistas a observar de que maneira o conceito de trabalho vem sofrendo transformações ao longo do tempo, mantendo, sempre, a idéia de se tratar de uma forma de subsistência, e conservando sua configuração principal: a de que o indivíduo o utiliza, de maneira mais ampla, como meio de vida. No contexto contemporâneo, a categoria trabalho parece estar relacionada à tecnologia e ao trabalho imaterial, o que leva ao surgimento de novas relações de trabalho, que priorizam os sistemas e o lucro através do capital.

No capítulo intitulado *“Considerações acerca da Lei da Reforma Trabalhista”* priorizou-se a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, assumindo como marco a Consolidação das Leis de Trabalho a fim de refletir de que forma a terceirização passou a ser considerada uma alternativa rápida e econômica para a contratação de mão de obra e seus desdobramentos até os dias de hoje. Propõe-se, ainda, através do mapeamento dos principais aspectos da “nova” reforma

trabalhista, desenvolver um debate mais contundente sobre como a terceirização massiva pode prejudicar o trabalhador e reduzir seus direitos.

Buscou-se, ainda, discutir de que maneira se dá o funcionamento do trabalho e os contratos de prestação de serviço firmados entre empregados e empregadores ou entre empresas que terceirizam suas funções e empresas contratadas, haja vista que os interesses foram sendo alterados, tanto da parte do empregador quanto do empregado, sem que, no entanto, os direitos trabalhistas fossem priorizados. Serão abordadas essas questões especificamente no caso do Brasil, em que os contratos de terceirização de mão de obra passam a fazer parte da nova lógica de contratação entre empregados e empresas que prestam esse tipo de serviço.

Por fim, enfatiza-se a legislação pertinente ao tema, tais como o Projeto de Lei n. 4.330-1/2004, a Lei 13.429/17 – a Lei da Terceirização e a Lei da Nova Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17 e Medida provisória 808/17, além de sublinhar os aspectos da recente decisão do Supremo Tribunal Federal em agosto de 2018 acerca da legalidade da terceirização irrestrita, mesmo no caso das chamadas atividades-fim.

No terceiro capítulo, intitulado *A subtração de Direitos nos Contratos de Terceirização de mão de obra: uma forma de precarização do trabalho*, discutiu-se a precarização social do trabalho que se manifesta através da terceirização de serviços. O objetivo deste capítulo é destacar as vias por meio das quais as empresas buscam reduzir custos e intensificar o trabalho para gerar lucro, mesmo que isso seja feito a custa da redução de direitos dos empregados.

A precarização do trabalho mostra-se cada vez mais evidente e se manifesta, por vezes, através de meios legais e institucionalizados, como os contratos de prestação de serviço terceirizados de forma irrestrita. Trata-se, sim, de um tipo de violência que faz com que a mão de obra do trabalhador não seja remunerada de maneira justa, que diminui a possibilidade de ascensão na carreira e que produz um trabalho cada vez menos humanizado e com poucas perspectivas no que diz respeito à qualificação profissional, dentre outros.

A precarização do trabalho tem se mostrado um tema com abundância de questões a serem discutidas, e que ainda carece de estudo. Faz-se necessário, para tanto, suscitar discussões e questionamentos acerca do surgimento de novas faces desse tipo de violência contra o trabalhador, que limita direitos e intensifica o horário da prestação de serviços, causando prejuízos não apenas para o indivíduo, mas também no âmbito social.

O método utilizado nessa pesquisa é o qualitativo, mediante pesquisa bibliográfica em livros impressos e publicados na internet. Foram coletados artigos científicos publicados na base de dados da CAPES, dentre outras bases acadêmicas de pesquisa, a fim de dialogar com outros trabalhos já publicados dentro do mesmo eixo temático. Quanto aos fins, a pesquisa é exploratória e descritiva.

## 1. O TRABALHO COMO MEIO DE VIDA

O real significado de trabalho só pode ser compreendido no emaranhado de relações sociais que se formaram dentro do seu contexto histórico. As relações de trabalho correspondem ao modo de vida adotado por uma sociedade em determinada época e, por esse motivo, para compreender a importância do trabalho na vida das pessoas, é necessário perceber suas transformações ao longo da história.

Mais do que identificar o homem como um ser social, o trabalho realizado por cada indivíduo não compõe apenas a estrutura de uma sociedade, mas está relacionada à construção da natureza humana<sup>1</sup>, já que se constitui como uma ferramenta para a própria razão da sua existência. Essa percepção não é apenas científica, faz parte, também, das diversas concepções religiosas e mitológicas sobre o homem como um ser que produz e que também é produto de um meio social.

Para Granemann (2009), o trabalho continua, mesmo com todos os revezes, “a ser o eixo fundamental da sociabilidade humana” (p. 3). Partir dessa concepção implica, segundo a autora:

[...] o reconhecimento de que as relações sociais construídas pela humanidade, desde as mais antigas, sempre se assentaram no trabalho como fundamento da própria reprodução da vida dado que, por meio de tal atividade, produziram os bens socialmente necessários a cada período da história humana (GRANEMANN, 2009. p. 3).

Os bens socialmente necessários representam, portanto, o trabalho como meio de vida para o ser humano. As alterações se dão em outros níveis: os tipos de trabalho e as necessidades prementes de cada indivíduo. Essas oscilações dizem respeito não apenas ao homem em sua individualidade, mas a forma como cada sociedade, em cada época, assimilou sobre o que é trabalho e a sua importância na conjuntura social.

---

<sup>1</sup> Segundo Sara Granemann (2009), o homem possui uma primeira natureza, que diz respeito aquilo que é natural, biológico, e a segunda natureza, que é social. A primeira é condição para que a segunda exista. (GRANEMANN, S. **O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade.** In: CFESS; ABEPSS. (Org.). Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB, 2009, v. 01, p. 223-238).

Faz parte, inclusive, da dinâmica social, que o homem desenvolva atividades laborais a fim de destacarem-se enquanto seres meramente orgânicos, e que consigam atribuir um significado para todas as atividades que desenvolve. O valor que cada um confere ao fruto do seu trabalho diz respeito às formas como ele se enxerga no mundo e, de certo modo, também definem quem ele é.

Mas Granemann (2009) ainda aprofunda questões apresentadas por Marx e, mais tarde, por George Lukács, cujo bojo se concentra na percepção de que “o resultado do processo de trabalho é, sempre, alguma transformação da realidade” (p. 3). Desse modo, é por meio do trabalho que o indivíduo transforma o mundo objetivo e, também, se constrói.

Essa concepção, portanto, na releitura de Granemann (2009), vai além do conceito de trabalho apenas como propósito ou via por meio da qual o indivíduo pode, através de um tipo de remuneração, acessar aos bens de consumo. O trabalho é colocado como o fim em si mesmo, visto que possibilita que o ciclo da vida seja impulsionado: surgem novas necessidades e, assim, novas possibilidades, o que leva o ser humano a se sentir motivado, a prosseguir com novos projetos.

Qualquer proposta de conceituação do trabalho, portanto, pode ser considerada redutora, visto que para definir esse termo, é preciso compreender de que maneira o trabalho interfere na rotina do indivíduo, considerando, também, questões de natureza histórica e social.

Assim, o que se entende hoje por trabalho é fruto de uma série de fatores e de uma representatividade que é característica particular de cada ser humano, mas que, de igual modo, reflete o comportamento e as características de determinada sociedade.

## 1.1 O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO HISTÓRICA VINCULADO AO CONCEITO DE TRABALHO

Desde as primeiras relações que o homem estabeleceu com o trabalho, como forma de viabilizar o seu sustento e tudo o mais que pode ser conquistado em termos materiais para si mesmo e para o bem-estar de outros, seu sentido vem

sendo empregado de forma particular ao longo da história. Essas variações correspondem ao nível cultural e o estágio evolutivo de cada sociedade. Peter Drucker (1964), historicizando o termo, lembra que o trabalho é tão antigo quanto o ser humano.

Castro (2013), tratando da evolução histórica do Direito do Trabalho, afirma que as primeiras indicações da relação do homem com o trabalho são remotas. Como forma de satisfazer suas necessidades, o homem primitivo já buscava, desde a antiguidade, trabalhar para garantir seu sustento físico, abrigar-se ou defender-se.

O instrumento de trabalho foi, contudo, se aprimorando com o tempo. Se antes o homem realizava suas tarefas apenas com as próprias mãos na luta pela sobrevivência, no momento em que começou a reunir-se em tribos, foram iniciadas, também, as lutas pelo poder e domínio.

Com as lutas entre tribos, os perdedores passaram a se tornar prisioneiros, o que fez com que a escravidão passasse a ser uma prática comum. Não apenas uma forma de punir os povos dominados, mas também uma forma de trabalho obrigatório, marcado pelas lutas pelo poder e domínio e pela submissão de seres humanos. (CASTRO, 2013)

Essa submissão, que caracterizava a mão de obra escrava, era considerada uma forma de trabalho que não possuía, no entanto, remuneração e nem jornada de trabalho pré-definida. O escravizado, por ser considerado uma mercadoria, era propriedade do seu dono, de modo que os direitos cabiam, apenas, aos senhores de escravos, os donos da mercadoria.

Ainda segundo Castro (2013), essa mesma condição pôde ser observada no período feudal. No entanto, a proteção política e militar era oferecida em troca dos serviços oferecidos pelos servos. Apesar disso, eles não eram livres.

A forma como o ocidente absorveu o conceito de trabalho foi, no princípio, partindo de uma idealização da dignidade humana. Uma herança, segundo Hunt e Lautzenheiser (2012), que vem desde os primeiros textos gregos, como em “Os trabalhos e os Dias”, que poetiza o trabalho de um agricultor. Aliás, durante muito tempo, a relação do homem com a terra foi motivo de muitos cânticos: os princípios

religiosos cristãos defendem o sustento como fruto do trabalho do homem. (HUNT E LAUTZENHEISER, 2012)

Apesar de todo esse louvor e simbologia em torno do trabalho agrícola, ele era desenvolvido por pessoas humildes, e, portanto, apenas desse modo era observado pelos poetas e pelas pessoas abastadas e autoridades. Não havia referência a como um agricultor realizava suas atividades.

Através do trabalho – sobretudo o trabalho escravo – era possível gerar riqueza, e por esse motivo ao trabalho pode-se atribuir um valor, seja ele qual for. Essa é a linha de defesa majoritária entre os economistas clássicos. (HUNT E LAUTZENHEISER, 2012)

No final da idade média, segundo Castro (2013), os artesãos trabalhavam por conta própria e comercializavam suas mercadorias. Esse momento ficou marcado na história da economia devido ao surgimento das corporações de arte e ofício. Ali o trabalhador passou a ser, de fato, caracterizado como uma pessoa, no entanto com direitos ainda bastante limitados e regras de trabalho não tão bem definidas. As jornadas de trabalho, via de regra, ultrapassavam 18 horas diárias e as condições de trabalho eram perigosas e insalubres. Além disso, mulheres e crianças eram exploradas.

Os trabalhadores dessas corporações trabalhavam, portanto, em troca do aprendizado que recebiam dos seus “mestres”. Ao final do tempo de aprendizado, aquele que fosse submetido e aprovado em uma avaliação (que gerava um ônus para o aprendiz), podia-se receber o título de mestre, no entanto essa posição dificilmente era alcançada. Nasceram, então, os “compagnonnagem”, que seria o início do que hoje se entende por movimento sindical. Com a revolução francesa, segundo Vólia Bonfim Cassar, uma Lei extinguiu tal movimento:

Por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter. (CASSAR, 2012, p. 8)

Surge, então, a partir daí, o liberalismo, com a proposta de que o Estado interfira minimamente nas relações econômicas. Backhouse (2007) ressalta que, no início, o trabalho era visto apenas como um meio de sobrevivência, mas, aos poucos, com o incremento de novas ferramentas à agricultura, bem como seus instrumentos e ferramentas, o progresso foi sendo conquistado aos poucos.

Primeiro, com o arado. Depois, a Revolução Industrial se tornou uma nova forma de valor atribuído ao trabalho, além de alterações provocadas nas próprias formas de trabalho, tais como sua organização, ocasionando, até mesmo, o surgimento de políticas sociais.

Com a Revolução Industrial, o homem viu a necessidade de organizar o trabalho e criou a ideia de emprego. A noção de emprego, é preciso destacar, não foi registrada na antiguidade. O trabalho de artesãos e a tentativa de uma prática rudimentar de ciência foram observados nos tempos primitivos. Em civilizações que habitavam na Babilônia, Egito e Israel, dentre outras, registra-se o trabalho livre e o trabalho escravo, segundo Backhouse (2007).

A forma como o ser humano foi modificando sua visão sobre o trabalho e aperfeiçoando suas técnicas está intrinsecamente ligada à história da economia. Na tentativa de destacar três momentos que demonstram essas transformações, bem como sua influência para o ocidente, Backhouse (2007) afirma que:

Nas sociedades escravistas, como a egípcia, grega e romana, todo o trabalho era feito por escravos. Os artesãos tinham clientes que pagavam por seus serviços, mas não tinham patrões definidos, assim como funciona com os profissionais liberais, atualmente. [...] Na Idade Média não havia a noção de emprego. A relação estabelecida era a de senhor-servo, que, diferente da escravidão, não mantinha o trabalhador preso a terra, ele possuía, como resultado do seu trabalho, o direito a morar nas terras do seu senhor, mas não havia vínculo empregatício. [...] Foi na Idade Moderna que surgiram as primeiras empresas familiares, quando começa a surgir, de fato, a noção de emprego. (BACKHOUSE, 2007).

Com todas essas mudanças, e com o surgimento das primeiras relações empregatícias, como no caso já citado dos aprendizes que trabalhavam em oficinas, e ainda com a transformação econômica e social gerada pela Revolução Industrial, o emprego é estabelecido a partir da dinâmica relacionada à oferta da força de

trabalho em troca de remuneração. Essa foi, de fato, uma mudança fundamental no conceito histórico de trabalho.

Não se pode perder de vista o sentido atribuído por Karl Marx (2013) ao que foi sendo definido como trabalho, que, sob a égide do capitalismo, tornou-se, segundo ele, ao mesmo tempo “a única fonte de subsistência para a classe trabalhadora e de desafetivação humana”. (MARX, 2013, p. 26)

A associação do trabalho com a economia é, portanto, uma transformação social que passa a existir quando o labor humano sai da subsistência para o excesso, que é o lucro. Nasce então uma relação entre produto, produção e consumo.

Foi pensando nessas transformações e na relação íntima e direta entre trabalho e subsistência que Marx (2013) definiu a força de trabalho como o “bem inalienável” do ser humano. A alienação do trabalho, bem mais precioso do homem, portanto, é a alienação da sua própria vida.

Assim, o homem urbano, quando perdeu o acesso direto a terra como forma de sustento, passou a ter que vender a sua força de trabalho. Esse processo de estranhamento e de afastamento do próprio produto de seu trabalho é algo subjacente ao movimento do capitalismo que reifica e gera a coisificação das relações sociais como relações entre coisas, onde a força de trabalho humano é também mercadoria.

A centralidade do trabalho, desse modo, é algo fundamental na vida do ser social, pois é justamente o trabalho que o constitui. Lukács (2013) vai além, e afirma que o trabalho é a categoria fundante do ser social. E como o ser é fundamentalmente histórico, e o processo de transformação histórica do trabalho está vinculado à formação do indivíduo, é possível afirmar que o ser social, de certa maneira, só existe por causa do que ele produz.

Mas esse ser social, tal como defende Lukács, só existe mediante uma base orgânica e inorgânica e enquanto transforma objetivamente a natureza, transforma-se a si mesmo enquanto sujeito. Impõe-se, portanto, o trabalho, como atividade essencial para a transformação social do ser humano. (LUKÁCS, 2013)

A leitura de Lukács ecoa na percepção mais contemporânea de trabalho e nas suas mais recentes formas, visto que, enquanto sujeito ativo na sociedade em que vive, o ser humano se transforma na mesma medida em que a sociedade também se transforma.

É necessário destacar que as formas e os conteúdos do trabalho foram se modificando mediante as transformações históricas. Com o processo de reestruturação produtiva<sup>2</sup>, o trabalho vem assumindo novas feições na sociedade contemporânea sob o domínio de uma gestão tecnológica e informacional mais veloz, mas simultaneamente mais perversa no que tange à eliminação e redução dos direitos vinculados à classe trabalhadora.

## 1.2 A CATEGORIA TRABALHO NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO: A TECNOLOGIA E O TRABALHO IMATERIAL

Com o fim do século XX, novas formas de trabalho foram sendo incorporadas, de modo que, com o avanço tecnológico, sobretudo na área de comunicação, as relações de trabalho, seguindo o mesmo caminho das relações econômicas, sofreram importantes alterações, em diferentes níveis: entre empresas, empregados, governos, países, línguas, culturas e sociedades.

Os postos de trabalho estão sendo esvaziados com a mecanização das profissões e isso tem gerado um enorme desemprego. Jacob Gorender (1997), ao avaliar os impactos da globalização nas empresas, discute os efeitos da tecnologia desde o fordismo, passando pela organização japonesa de trabalho e produção até o desemprego estrutural, que está vinculado e decorre de mundo capitalista e globalizado.

---

<sup>2</sup> O contexto atual é marcado pela reestruturação produtiva do capital e por novas formas do conflito capital x trabalho, provocando uma intensa mudança na classe trabalhadora, que se torna cada vez mais complexa e diversificada. Numa análise geográfica que busca compreender as transformações espaciais a partir do conflito, torna-se premente considerar as novas formas assumidas por essa relação e os seus efeitos na produção do espaço. Dentre eles, destaca-se a degradação ambiental e a precarização do trabalho, que atingem a classe trabalhadora como um todo.

Gorender (1997) destaca a importância da introdução de novos métodos de trabalho em fábricas, implementado por Henry Ford<sup>3</sup>, suplantando a produção artesanal, predominante no início do século passado. Ao introduzir novos métodos de trabalho, Ford buscava a eliminação de tempo ocioso a fim de alcançar, ao mesmo tempo, grande volume de produção e custos baixos. A partir desse momento, começa a separação entre trabalho intelectual e trabalho manual, que hoje vem sendo substituído, cada vez mais, pela máquina.

Na modelo japonês, por sua vez, iniciado nos anos 50 na fábrica automobilística da Toyota, uma nova forma de organização do trabalho surgiu, com os grupos de trabalho ou células de produção. No momento pós-guerra era preciso inverter a lógica do método fordista: “produzir em pequena quantidade e, assim mesmo, a custos baixos, apropriados à obtenção de um produto acessível aos consumidores” (GORENDER, 1997, p 313). Até hoje, a mão de obra japonesa e chinesa são marcadas por horas exaustivas de trabalho e baixa remuneração.

Com o capitalismo avançando a nível mundial, o trabalho – em seu modo tradicional – passa a sofrer contínua desqualificação. Primeiro, pela maquinização da mão de obra com o advento da tecnologia, depois, pelos processos de produção global marcados pela imaterialidade.

A desqualificação contínua do trabalho foi apontada por Gorender (1997) como inevitável frente ao avanço do capitalismo. Aqueles que permanecem empregados, hoje, precisam estar atualizados com o manejo das tecnologias e buscar um perfil participativo e polivalente.

Assim, o que se pode observar, na realidade, é a exigência cada vez maior para que um único funcionário possa desenvolver a atividade de vários outros, que exerciam suas funções de forma automática. Afinal, o trabalho automático hoje é desempenhado pela máquina.

---

<sup>3</sup> Henry Ford foi um empreendedor estadunidense, fundador da Ford Motor Company, autor dos livros "Minha filosofia de indústria" e "Minha vida e minha obra", e o primeiro empresário a aplicar a montagem em série de forma a produzir em massa automóveis em menos tempo e a um menor custo.<sup>1</sup> A introdução de seu modelo Ford T revolucionou os transportes e a indústria dos Estados Unidos. Ford foi um inventor prolífico e registrou 161 patentes nos Estados Unidos. Como único dono da *Ford Company*, ele se tornou um dos homens mais ricos e conhecidos do mundo.

Sobre o avanço tecnológico e a substituição da mão de obra humana pelo automatismo das máquinas, é preciso destacar que esse cenário situa-se no contexto da chamada revolução informacional (também chamada de terceira revolução tecnológica), com as alterações trazidas pelo processo de globalização nas áreas de produção, nas relações de trabalho, no comércio nacional e internacional, nas finanças, na esfera política e em inúmeros aspectos da vida social. (GORENDER, 1997). Isso só reforça o valor do trabalho, que tem origem na ciência como força produtiva.

Isso implica dizer que, do ponto de vista social, o ser humano avançou da sociedade industrial para uma sociedade de serviços, em que se insere um tipo de economia pós-industrial. Para Castells (1993), uma economia informacional. Trata-se de um molde social e econômico mais acentuadamente excludente porque exige mais técnica e conhecimento, que a maioria da população não possui.

Com a substituição do trabalho por máquinas, o indivíduo precisou se adaptar de diversas formas: trabalhando mais, adquirindo cada vez mais conhecimento e destacando-se mediante características que lhe são próprias e que a inteligência artificial ainda não alcançou. Daí a importância do trabalho imaterial.

Define-se trabalho imaterial como aquele que “produz produtos imateriais, como a informação, o conhecimento, ideias, imagens, relacionamento e afetos” (MERLO, ET AL, 2011). O trabalho imaterial, contudo, não exclui a existência de uma classe operária que manipula máquinas e também não traduz, numericamente, a diminuição de trabalhadores agrícolas. Registre-se que as qualidades e características da produção imaterial tendem a interferir nas formas de trabalho e no meio social.

De certo modo, o impacto do trabalho imaterial torna-se maior, visto que tendem a transformar outras formas de trabalho e, de certo modo, provocar uma transformação social, extrapolando o terreno econômico. Sobre isso, Merlo (et al, 2011) destacam que:

A produção de ideias, conhecimentos e afetos não cria apenas meios através dos quais a sociedade é formada e sustentada; esse trabalho imaterial também produz diretamente relações sociais. O trabalho imaterial é *biopolítico* na medida em que se orienta para a criação de

formas de vida social; já não tende, portanto, a limitar-se ao econômico, tornando-se também imediatamente uma força social, cultural e política. Em última análise, em termos filosóficos, a produção envolvida aqui é a *produção de subjetividade*, a criação e a reprodução de novas subjetividades na sociedade. (MERLO, ET AL, 2011, p. 25)

Trata-se, portanto, de uma mudança expressiva na maneira de ver o mundo mediante as formas de trabalho. Ora, como a própria configuração do trabalho imaterial faz com que ele seja realizado em conjunto, o que se pode notar é a constituição de uma rede cooperativa através das quais se constroem e se produzem novas ferramentas e novos conhecimentos.

No contexto contemporâneo, as formas de trabalho não apenas foram alteradas como também alteram o próprio cenário social, econômico e político. Mais do que uma mera função do homem diante do meio em que vive, o trabalho é um valor intrínseco que tem a função de expressão, a essência do ser humano, e suas características ligadas à personalidade. Daí a sua grande importância.

A tecnologia, portanto, contribui enormemente para o acelerado processo de diversificação da mão de obra, pois leva o indivíduo a buscar alternativas de trabalho em que o fator humano seja essencial, em tarefas as quais ainda não podem ser desenvolvidas pelos robôs.

Assim, apesar do impressionante e acelerado avanço da inteligência artificial, o fator humano ainda é indispensável. Entretanto, a acumulação flexível<sup>4</sup> vem gerando um movimento de utilização desta força de trabalho de forma precária, explorando exaustivamente o conjunto dos trabalhadores no processo de produção.

---

<sup>4</sup> A acumulação flexível de capital, na concepção de HARVEY (1992, p. 140), representa: um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]. Ela também envolve um novo movimento que chamarei de 'compressão do espaço-tempo' no mundo capitalista — os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado.

### 1.3 NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No momento em que a sociedade capitalista passa a ser fortalecida em todo o mundo, movida pelo consumo, pensadores de várias áreas passam a observar atentamente o comportamento do mercado. Mas o protagonismo do capital gera vários problemas de ordem social e surgem alternativas de negócio que procuram dar conta do interesse dos consumidores e o aumento dos lucros. Essa sociedade é marcada por um cenário em que o trabalho aumenta e a remuneração diminui, aquilo que Karl Marx (2013) chamou de *mais-valia*<sup>5</sup>, ou seja, a disparidade entre o salário pago e o valor do trabalho produzido.

O grande avanço tecnológico e o trabalho imaterial foram consequências de um sistema político econômico voltado para esse modo de produção. Nem tudo, entretanto, foi vantajoso do ponto de vista social. Para os trabalhadores, tais mudanças geram, em momentos de crise econômica, grandes ondas de desemprego. Além disso, com a exigência cada vez mais acentuada das empresas, que procuram rapidez na prestação de serviços e um profissional multifuncional, boa parte da população fica à margem desse processo.

Granemann (2009), ao tratar do processo de produção/reprodução social, destaca a evolução do trabalho até o surgimento das novas relações que se estabelecem na contemporaneidade. O autor analisa o trabalho como a mediação entre o ser social e a natureza, distinguindo a natureza (composta pelos seres inorgânicos e orgânicos) e o ser social, que pertence a formações sociais cada vez mais complexas e desenvolvidas. As relações sociais sofrem alterações, enquanto que o homem, no que diz respeito à sua espécie, pouco evolui.

Ao agir de maneira subjetiva em suas escolhas de vida, atendendo, desde as suas necessidades mais básicas até as demandas mais complexas, o homem transforma a natureza e constrói algo novo. Essa é a definição de trabalho proposta por Lukács e depois reiterada por Marx. Novas necessidades e novas ideações levam o indivíduo a novas conquistas e, conseqüentemente, a delinear novos

---

<sup>5</sup> **Mais-valia** é uma expressão do âmbito da **Economia**, criada por **Karl Marx** que significa parte do valor da força de trabalho dispendida por um determinado trabalhador na produção e que não é remunerado pelo patrão. Também pode ser classificada como o excesso de receita em relação à despesas.

objetivos de vida e, por esse motivo, “a história jamais se repete” (GRANEMANN, 2009, p. 3)

A reprodução social compreende justamente a essa repetição de modificações que o homem pratica. Ele modifica a realidade a sua volta e também se modifica, adquirindo mais conhecimento e outras habilidades. Isso acontece a partir do momento em que o homem, por meio da sua força de trabalho, contribui para novas descobertas e, portanto, para o desenvolvimento da sociedade. Para além do que o trabalho significou nos tempos primitivos, as consequências objetivas e subjetivas da produção de um objeto atravessam a própria história da humanidade. (GRANEMANN, 2009)

É preciso lembrar que, com a sofisticação das técnicas de produção, o homem deixa de trabalhar apenas pela sua sobrevivência, gerando um excedente. A exploração do homem pelo homem torna-se, então, algo lucrativo. Surgem as classes sociais: uns exploram a mão de obra humana e outros são explorados.

Com o surgimento dos Estados, funda-se uma ideologia para justificar essa exploração: primeiro por meio de uma remuneração baixíssima, depois, até mesmo sem remuneração. O trabalho passa, desse modo, a fazer parte de um complexo social<sup>6</sup>, na medida em que reforça o desenvolvimento de forças produtivas.

O trabalho como representação maior da relação do homem com a natureza, em meio aos complexos sociais citados por Granemann (2009), passa, com o surgimento das Leis, da política, do Estado, a representar a relação do homem com o homem. Esse é um ponto crucial para se compreender de que forma as relações de trabalho foram se estabelecendo e dando origem aos processos de produção e contratação de mão de obra tal qual se apresenta nos dias de hoje.

Nesse sentido, o trabalho passa a ser entendido como um elemento importante na engrenagem social, promovendo certa organização das relações

---

<sup>6</sup> Complexo social, segundo Granemann (2009) refere-se ao conjunto de relações sociais que se distingue das outras relações pela função social que exercem no processo reprodutivo. Assim, a função social da fala (expressar o novo incessantemente produzido pelo trabalho tanto na consciência dos indivíduos como na comunicação indispensável entre eles) é distinta da função social do Estado (instrumento especial da repressão da classe dominante voltado à realização da exploração da força de trabalho das classes dominadas). Neste sentido preciso, o Estado é um complexo social distinto da fala. (GRANEMANN, 2009, p. 60)

sociais, das relações entre os homens. Diante da totalidade da reprodução social, o trabalho se insere na vida dos indivíduos de tal forma que define, inclusive, o lugar que ele ocupa na sociedade. Assim, a finalidade imediata de produção dá lugar a um jogo complexo de formação de identidades em que o trabalho figura como uma possibilidade inserção nesse jogo.

Com a evolução dessas complexas relações entre a oferta de uma mão de obra – que com o tempo passou a ser cada vez mais especializada, foi necessário que o próprio Estado regulamentasse as relações de trabalho a fim de garantir os direitos do trabalhador e suas obrigações contratuais enquanto empregado.

No Brasil, o marco na regulamentação desses direitos é a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) que institui obrigações contratuais por parte do contratante, tais como férias e décimo terceiro salário, dentre outros, além de esclarecer, também, os deveres do contratado.

A sofisticação da mão de obra fez com o que o trabalhador buscasse adquirir ainda mais conhecimento, o que levou à hierarquização do trabalho mediante a qualificação do indivíduo, o que ele pode de fato oferecer – não apenas através do seu esforço físico, mas também intelectual e emocional.

Dentre os aspectos diversos que caracterizam a mão de obra nas atuais relações de trabalho, o indivíduo passa a ser observado em suas particularidades, com tudo aquilo que ele pode ofertar e que pode ser único, considerando o conhecimento absorvido ao longo da sua vida, bem como suas experiências e vivências.

Esse nível de especialização fez com que os empregadores fossem mais seletivos em relação a suas contratações. O mercado passou a exigir mais e a remunerar cada vez menos, buscando alternativas para aumentar o lucro, cujas diretivas nem sempre preservam os direitos do trabalhador. Aqui, serão apresentados aspectos desses tipos de contratação, tal como a chamada “terceirização” da mão de obra que, em última análise, é uma forma de precarização do trabalho.

## 2 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA NOVA REFORMA TRABALHISTA

Qualquer alteração na Lei tende a suscitar o debate acerca dos prejuízos e benefícios que advém após a sua implementação. No caso da Reforma Trabalhista, os que advogam em sua defesa, afirmam que tais mudanças são apenas uma forma de dinamizar a força de mão de obra no Brasil, que estava ultrapassada e que necessitava, urgentemente, de uma renovação para a criação de mais postos de trabalho, impulsionamento do emprego e segurança das empresas, que se queixam das despesas com o empregado e a burocracia no momento da contratação.

Outra corrente, entretanto, acredita que a reforma trabalhista favorece apenas as empresas e diminui as suas obrigações, levando o empregado a formas precarizadas de trabalho, já que relações de trabalho estabelecidas com contratos de terceirização, por exemplo, despersonaliza os postos de trabalho, incentivando o revezamento de trabalhadores em determinado cargo. Afinal, o aumento do número de vagas de trabalho não está atrelado, necessariamente, à qualificação do profissional que ocupa essa vaga.

A justiça trabalhista, nesse contexto, acionada, via de regra, quando os direitos do trabalhador não são cumpridos, busca reparar essas falhas. Dessa maneira, a conquista de direitos do trabalhador representa mais do que uma luta por formas de trabalho e remuneração justas, mas também uma forma de garantir que o mais fraco nessa relação não sucumba a níveis de exigência cada vez maior com contrapartidas cada vez menores.

### 2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Apesar de a CLT ser considerada um grande avanço no que diz respeito à regulamentação de direitos para o trabalhador brasileiro, o direito do trabalho, no Brasil, não surgiu sem que fossem travadas inúmeras lutas com influências internas e externas, motivadas, sobretudo, por questões econômicas, políticas e sociais.

Dois acontecimentos históricos foram fundamentais, segundo Resende (2011): a revolução industrial, iniciada no final do século XIX, e a abolição da

escravatura – esta última responsável pela transição do trabalho escravo ao trabalho livre (ou assalariado).

Delgado (2010) divide o avanço dos direitos trabalhistas no Brasil em três fases: manifestações insipientes e esparsas; institucionalização ou oficialização; crise e transição do direito do trabalho. Para o autor, em cada uma dessas fases houve contribuições significativas e que influenciaram de maneira decisiva a forma como as relações de trabalho se constituem, hoje, no Brasil.

A primeira fase referida por Delgado (2010) compreende a um período que vai, aproximadamente, de 1888 a 1930. Trata-se de um momento em que a industrialização emerge no Brasil, sobretudo na cafeicultura em São Paulo e no comércio do Rio de Janeiro. Os movimentos operários surgem com o objetivo de conquistar direitos, no entanto sem muita organização, por isso, essa época é marcada por normas justralhistas e outras vinculadas à questão social por meio de Decreto e leis de caráter trabalhista.

A segunda fase, que Delgado (2010) nomeia como fase de institucionalização – ou oficialização do direito do trabalho, teve início em 1930 e é encerrada em 1945, ano marcado pelo fim da ditadura Vargas. As práticas de um Estado forte e intervencionista se fizeram sentir tanto na repressão de manifestações e instituição de algumas medidas importantes para os trabalhadores, como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; o Departamento Nacional do Trabalho; as Caixas de aposentadorias e pensões, as carteiras profissionais.

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – surge alguns anos depois, e veio para alterar e ampliar a legislação trabalhista da época, que passa a significar, na prática, um código do trabalho, estruturando e reunindo as normativas que existiram até então.

A fase intitulada por Delgado (2010) como “Crise e transição do Direito do Trabalho” refere-se ao momento em que o modelo justralhista brasileiro passa a ser discutido de maneira concreta na Constituinte de 1987/1988, sendo superado o antigo modelo que não estava mais alinhado às práticas trabalhistas daquela época. Alguns resultados foram fruto de uma negociação coletiva por sindicatos – agora

mais organizados – unificando algumas normas trabalhistas heterônomas no que diz respeito à saúde, segurança, bases salariais mínimas, dentre outros.

É preciso ressaltar, no entanto, que muitos institutos justralhistas trazidos pela Constituição de 88 ainda não foram, até hoje, consolidados ou sequer instaurados e esse é um dos motivos pelo qual a Nova Reforma Trabalhista precisa ser tão profundamente discutida. Sendo o trabalhador a parte mais fraca de uma relação de emprego, e por isso hipossuficiente, é de fato necessário que o Estado regulamente regras mínimas de contratação para protegê-lo.

### **2.1.1 Evolução histórica**

Nascimento (2011) destaca, cronologicamente, os temas acrescentados nas Constituições brasileiras no tocante ao direito do trabalho, o que muito contribui para essa discussão. Em 1934, diz o autor, foram poucos acréscimos, tais como o pluralismo sindical, que é a autorização para criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional.

Em 1937, foram estabelecidas restrições ao movimento sindical, o enquadramento dos sindicatos em categorias definidas pelo Estado, proibição de mais de um sindicato da mesma categoria profissional e proibição de greve, considerada “um recurso antissocial e nocivo à economia”. Sublinhe-se que a Constituição de 37 foi cunhada para atender as concepções políticas do Estado Novo de Getúlio Vargas.

A Constituição de 1946, adotando princípios liberais, restabeleceu o direito coletivo do trabalho e a transformação da Justiça do Trabalho, antes de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário. Em 1967, a constituição refletia a ideologia dos governos militares no período que se iniciou em 1964. Houve a introdução do fundo de garantia por tempo de serviço, cuja criação havia se dado por meio de Lei Ordinária em 1966.

A Constituição de 1988 passou a proibir a intervenção do Poder Público na organização sindical, mantendo, contudo, o sistema de sindicato único. Além disso, introduziu uma série de direitos individuais para os trabalhadores no seu art. 7º, incisos I ao XXXIV e parágrafo único.

É evidente que tais Leis, em cada uma das Constituições brasileiras, foram fruto de inúmeras discussões, lutas por parte dos trabalhadores e, também, a própria evolução da sociedade, que demandou uma visão mais ampla do Direito do trabalho no Brasil.

Essas Leis, inclusive, geraram outros desdobramentos, novas discussões a respeito das relações de trabalho e a necessidade de uma intensa discussão acerca dos novos cenários jurídicos que surgem a cada novo entendimento de um contrato de trabalho ou avaliação do mérito por um magistrado.

De modo geral, o diálogo entre governo, empresas e trabalhadores é fundamental para preencher lacunas não cobertas pela Lei, a exemplo das novas ferramentas de trabalho que surgem na contemporaneidade, das novas profissões, bem como das diversas formas de contratação de trabalhadores, visto que é preciso garantir direitos para a parte mais fraca dessa relação: o trabalhador.

Na definição de Almeida (2011, p. 29), direito do trabalho é “um conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas de trabalho subordinado, de caráter eminentemente social, destinados à melhoria das condições de emprego”. O trabalhador, no momento em que pleiteia seus direitos na justiça do trabalho, contribui para que outros princípios, fontes e súmulas surjam para atender melhor as necessidades e o pleito do requerente.

## 2.2 A CLT

Apresentada aos brasileiros em 1º de maio, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943) significa muito mais que um código que organizou as Leis relacionadas às relações de trabalho até então. Primeiro, porque traz em si vários blocos de normas de natureza diversa. Depois, porque não apenas reuniu as Leis, também melhorou, articulou, organizou e completou esse conteúdo.

Nessa organização, alguns trabalhadores, tais como os trabalhadores rurais, os funcionários públicos e os domésticos, por exemplo, não foram, naquele momento, contemplados pela CLT. No entanto, é preciso reconhecer que seu conteúdo já era um grande avanço para a época.

A CLT é, portanto, o resultado de 13 anos de trabalho - desde o início do Estado Novo até 1943 - de juristas de grande renome, que tinham o propósito claro de criar uma legislação trabalhista que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador, no entanto dentro de um contexto de "estado regulamentador".

Como a CLT, em termos gerais, rege as relações de trabalho, ela também caracteriza os envolvidos nessa relação: o empregador e o empregado, cuja definição jurídica pode ser simplificada da seguinte forma: "empregado é a pessoa (física) que trabalha para outra (física ou jurídica) de modo subordinado, não eventual, em troca de um salário". (VIANA, 2013, p. 77)

O subordinado precisa, portanto, estar sujeito a regras específicas para o bom desempenho das funções para as quais foi contratado. No entanto, também precisa conhecer essas regras antecipadamente e por isso é tão importante o acordo prévio entre as partes e o detalhamento desse acordo por meio de um contrato de trabalho.

Segundo Zanluca (2018), o principal objetivo da CLT foi regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Desde sua publicação, no entanto, ela sofreu inúmeras alterações "visando adaptar o texto às nuances da modernidade" (ZANLUCA, 2018). Preserva-se, no entanto, o seu principal propósito: regulamentar as relações de trabalho atuando como instrumento cuja função é proteger a parte mais fraca dessa relação, ou seja, os trabalhadores.

A CLT oferece, atualmente, regras diversas e, desde a sua criação, outras regras ainda mais específicas sobre o registro do trabalhador, tais como seu registro por meio da carteira de trabalho, regulamentação acerca da jornada de trabalho, estipulação do período de descanso, férias, medicina do trabalho, define as categorias especiais de trabalhadores, a proteção do trabalho da Mulher, os contratos individuais de trabalho, dentre outras.

Além de todas essas garantias para o trabalhador, a CLT atende, principalmente, o propósito para o qual foi criada, qual seja: proteger os direitos do trabalhador. No caso de pequenas e médias empresas, no entanto, é preciso ainda vencer a burocracia e o excesso de regulamentação, a fim de otimizar os processos

de contratação e de suporte administrativo de maneira geral, simplificando as normas que lhes são aplicadas.

Outro aspecto importante a ser considerado no que diz respeito às alterações da CLT nos últimos 70 anos, refere-se à dinamicidade do mercado de trabalho, o que torna alguns temas, como a terceirização, que será oportunamente discutida neste trabalho, um tema que é foco de inúmeros debates. Há, ainda, outros temas controversos, como o dano moral, o pagamento ou compensação das horas extras para o trabalhador, dentre outros.

No caso do dano moral, por exemplo, não há consenso sequer entre os tribunais e os doutrinadores, que têm dificuldades em mensurar o dano moral na área trabalhista. Questões relacionadas às cobranças que sofrem os trabalhadores para atingirem uma meta de vendas em uma empresa que atravessa um momento de crise, por exemplo, devem ser entendidas como um abuso na relação de trabalho entre empresa e trabalhador? Esse tipo de questionamento não tem previsão específica na CLT, o que requer demandas judiciais para casos específicos.

É importante salientar que o fato de a CLT não contemplar questões específicas não significa que ela está obsoleta. Há 7 décadas, a própria estrutura de composição do mercado era diferente, bem como a restrição dos campos de atividades, além do aumento da população, a emergência de novas profissões e o surgimento de outras empresas com regras de contratação mais ou menos flexíveis, em cada caso. Desse modo, a legislação precisa se adequar à nova conjuntura social, sem perder de vista, no entanto, o seu propósito primordial: defender os direitos do trabalhador.

Nesse contexto globalizado, de inúmeros e difusos cenários políticos, sociais e econômicos, segundo Zanluca (2018), aos empregadores, trabalhadores e sindicatos cabe discutir os seus interesses propondo sempre aos representantes eleitos mudanças na legislação a fim de evitar os conflitos que têm demandado uma presença cada vez mais constante do judiciário para mediar essas relações.

## 2.2 A TERCEIRIZAÇÃO

Apesar de possuir contornos mais contemporâneos, sobretudo no Brasil, onde a discussão acerca do tema divide opiniões, a terceirização surgiu durante a segunda guerra, nos Estados Unidos, “em um momento em que as indústrias de armas de fogo precisaram aumentar em larga escala sua produção”. (DELGADO, 2010, p. 32)

O aumento da demanda, segundo Delgado (2010), fez com que a indústria de armamento buscasse mão de obra de outras empresas para a fabricação das peças para que se dedicassem apenas à finalização do produto, tornando o processo mais ágil. Desde então, esse tipo de contratação passou a ser utilizado, com as devidas adaptações, em diversas áreas, sobretudo limpeza e segurança, no caso do Brasil.

Grosso modo, a terceirização pode ser definida como um processo de contratação entre empresas para realização de determinado serviço. Essa definição, contudo, não abarca a complexidade de relações de trabalho que se estabelece entre empregadores e empregados nesse caso.

Delgado (2010) acrescenta que “a organização pode ter, nesse tipo de contratação, colaboradores que ocupem seu espaço físico, mas não sejam seus contratados”. Muitas demandas judiciais surgem, por exemplo, envolvendo essa previsão contratual, visto que a ingerência sobre esses trabalhadores nem sempre fica claramente estabelecida na empresa contratante.

No caso específico do Brasil, a terceirização de mão de obra surgiu na década de 80 e passou a ser utilizada como forma de trazer, à empresa, mais eficiência e economia, sobretudo no caso de empresas de pequeno e médio porte, que não possuem estrutura suficiente para participar de todo o processo de elaboração de um produto. Além disso, esse tipo de contratação estimula a criação de empresas especializadas em determinada produção, desde o fornecimento de um composto específico até a embalagem e distribuição de um produto. (MARTINS, 2017)

Ocorre, no entanto, de acordo com Martins (2017), que tal tipo de contratação, apesar de representar um avanço na produção de bens e serviços e

dinamizar as relações de trabalho, deve ser utilizado de forma que não venha a ferir os direitos do trabalhador, dada a instabilidade contratual que pode vir a existir nesses casos, ainda que a CLT garanta que os trabalhadores terceirizados devem manter os mesmos direitos que os demais.

Os debates acirrados em torno do tema da terceirização não são observados apenas no meio justrabalhista, com discordâncias doutrinárias e jurisprudenciais, eles refletem aspectos empresariais econômicos que atingem diretamente a sociedade na medida em que afeta os trabalhadores, seus direitos e suas condições de trabalho.

### **2.3.1 Projeto de Lei n.4.330-1/2004**

No dia 22 de abril de 2015, a Câmara dos Deputados concluiu a votação do Projeto de Lei da Terceirização (PL 4330/04<sup>7</sup>) e o texto foi então encaminhado ao Senado. A emenda, de autoria dos partidos PMDB e Solidariedade, foi aprovada, na ocasião, por 230 votos a 203 e assinada pelo relator do projeto, deputado Arthur Oliveira Maia (SD-BA), e pelo líder do PMDB, deputado Leonardo Picciani (RJ). Interessa aqui destacar os termos mais relevantes e controversos acerca dessa Lei.

Sobre os destinatários: os dispositivos desse projeto não se aplicam aos contratos de terceirização no que toca à administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e o dos Municípios, tão somente às empresas privadas.

Sobre a definição dos envolvidos nas relações jurídicas nesses casos:

I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesse projeto de lei;

II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados à parcela de qualquer de suas

---

<sup>7</sup> Disponível em:

[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=AB95BA16852EA1901979E6F841A61D1D.proposicoesWebExterno1?codteor=1319659&filename=Tramitacao-PL+4330/2004](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AB95BA16852EA1901979E6F841A61D1D.proposicoesWebExterno1?codteor=1319659&filename=Tramitacao-PL+4330/2004).

Acesso em: 12/08/2018.

atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados à parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução<sup>8</sup>.

No que diz respeito à terceirização: a terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original.

Sobre as atividades em que é permitido esse tipo de contratação: é lícito o contrato de terceirização relacionado à parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesse projeto de lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (pessoa física ou natural; personalidade, infungibilidade ou *intuitu personae*; não eventualidade ou habitualidade; onerosidade; e subordinação jurídica).

Questões relacionadas às condições de trabalho dos empregados da contratada: são asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições:

I — relativas: a) à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;

---

<sup>8</sup> Idem.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Sobre a responsabilidade solidária: a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações a seguir. A aludida responsabilidade também é aplicável no fenômeno da quarteirização.

Questões relacionadas aos Direitos dos empregados da contratada: a contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I — pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II — concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III — concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV — depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V — pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI — recolhimento de obrigações previdenciárias.

O professor de Direito do Trabalho Leone Pereira, em artigo publicado na *Carta Forense* em 2015, logo após aprovação do referido Projeto de Lei, teceu considerações acerca da Lei da Terceirização conduzindo os seguintes argumentos:

Resta urgente a necessidade de regulamentação do tema pelo Congresso Nacional. Vale ressaltar que um assunto de tamanha magnitude não poderá ficar com essa lacuna no ordenamento trabalhista brasileiro, sendo regulamentado apenas pela famigerada Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que não possui efeitos vinculantes. (PEREIRA, 2015)

É verdade que, como já foi dito, as Leis precisam ser dinâmicas e avançar para permitir a abertura de mercados, bem como sua competitividade no cenário global. Os embates surgem quando tais Leis passam a flexibilizar a segurança garantida aos trabalhadores, propósito inicial da CLT, e que precisa ser resguardado.

Pereira (2015) ainda advoga favoravelmente à Lei da Terceirização afirmando que “no âmbito dos empregadores e tomadores de serviços, poderá resultar em maior otimização da produção e redução de custo, o que poderá tornar as empresas brasileiras mais competitivas no cenário internacional”. No que diz respeito aos empregados, afirma que esses poderão ficar mais protegidos, sob a égide de uma lei regulamentadora, trazendo a responsabilidade solidária das empresas envolvidas nas terceirizações e quarteirizações. Ressalva, no entanto, que isso deve acontecer “em tese”.

Necessária, a Lei da Terceirização, conforme defesa de Pereira (2015), reflete a demanda do capitalismo global que solicita mais competitividade nos custos de produção. Na prática, no entanto, o grande temor está na precarização dos direitos trabalhistas, no que diz respeito, especialmente, à terceirização desproporcional das atividades-fim das empresas, o que pode fragilizar a organização dos trabalhadores afetando, conseqüentemente, sua possibilidade de negociação com as empresas.

A economia é dinâmica e, por esse motivo, é preciso aguardar que o Projeto de Lei seja de fato implementado para sentir seus reais efeitos. Apenas com a aplicação prática de suas regras será possível discernir os impactos positivos e negativos para todos os envolvidos: as empresas ou os trabalhadores, assim como a interpretação da Justiça do Trabalho, as decisões do Supremo Tribunal Federal e a leitura dos operadores do direito precisam ser observadas para que de fato seja possível analisar os efeitos desse Projeto.

O argumento de que a terceirização de serviços evita que as empresas se especializem em uma função que não faça parte do seu rol de atividades não é de todo infundado, haja vista a necessidade de acelerar o processo de entrega final do produto ou serviço para o mercado, otimizando o processo e aumentando a rentabilidade.

Entretanto, a terceirização da atividade-fim é que parece causar celeuma entre os especialistas no assunto, visto que tal permissão pode fazer com que funções mais especializadas ocupadas por profissionais como médico ou professor, por exemplo, sejam desempenhadas por profissionais com alta rotatividade – o que é normalmente o caso de trabalhadores de empresas terceirizadas, prejudicando o serviço prestado por esse profissional.

Esse argumento, defendido por parte da doutrina, reforça a ideia de que a terceirização precariza o trabalho na medida em que massifica a contratação de trabalhadores afetando tanto a qualidade do serviço prestado quanto os direitos já conquistados. Esse último é um receio dos críticos da terceirização das atividades-fim.

Uma das grandes críticas à terceirização, segundo Antunes (2015), é a fiscalização dos serviços prestados por parte da contratante que, em geral, não lida com as questões que surgem na rotina do trabalho de determinada empresa. Trata-se de subordinação – o que o art. 3º da CLT nomeia como dependência, que coloca o empregador como responsável por dirigir a prestação de serviço. Ele também deve assumir os riscos da atividade exercida. A subordinação jurídica ao empregador se caracteriza, no caso do empregado, pelo fato de ele exercer atividade não por conta própria, mas alheia.

No que se refere à personalidade, o art. 2º, *caput* da CLT diz que se trata de um requisito da relação empregatícia, significa, então, a prestação de serviços pelo próprio trabalhador sem que seja substituído constantemente por terceiros. Frisa-se que o empregador contrata o empregado considerando sua pessoa física (de acordo com o art. 3º da CLT). O contrato de trabalho, portanto, é caracterizado por se tratar de *intuitu personae*.

No caso da empresa tomadora, importa a atividade empresarial prestadora, e não a pessoa que está prestando o serviço. Há casos registrados, na prática, em que a empresa estabelece um vínculo com determinado trabalhador, solicitando à empresa prestadora a preferência por alguém especificamente, o que termina se transformando em uma contratação pessoal, no entanto mediada pela prestadora. Essa atitude, contudo, do ponto de vista legal, constitui-se como um ilícito.

Além disso, às empresas contratantes cabe também a responsabilidade sobre as obrigações trabalhistas. Ocorre, no entanto, que a maior parte das empresas terceirizadas possuem contratos curtos, o que garante a contratação e o pagamento devido dos seus funcionários apenas durante o seu período de vigência. Carrion (2006) menciona o exacerbado número de processos trabalhistas em que é preciso recorrer ao *litesconsorte* para que o trabalhador venha a receber verbas trabalhistas que não foram pagas de maneira devida.

No caso específico do Direito Brasileiro, na prestação de serviço por meio da terceirização, conforme Carrion (2006, p. 57), “verifica-se o trabalhador prestando serviços ao tomador, mas possuindo relação jurídica distinta do vínculo trabalhista”. A relação trabalhista, nesses casos, passa a ser “triangular ou trilateral, posto que na terceirização o empregado da empresa prestadora executa serviços para o tomador”. O panorama diferenciado da terceirização surge na ampliação dos envolvidos na relação jurídica do emprego, antes bilateral, com a presença de sujeitos como empregado e empregador, em que o último é também o tomador do serviço.

É importante mencionar que a terceirização tem sido admitida, inclusive, no âmbito da administração pública, entretanto apenas na atividade-meio. Ela ocorre quando se trata de serviço especializado, quando exercido de maneira autônoma, e em que estejam ausentes a pessoalidade e subordinação direta.

Ainda no que diz respeito ao âmbito trabalhista, há restrições à terceirização visando preservar as garantias que cabem à relação empregatícia e o valor constitucional do trabalho previsto no art. 1º, inciso IV, 170, caput, da CF/1988, além do respeito ao magno princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da república brasileira.

Sublinha-se que o Projeto de Lei n. 4.330-1/2004, aprovado depois de 11 anos de discussão no Congresso, passou a definir a terceirização de maneira diversa, agregando os muitos significados que passou a ter com o tempo. Veja-se, por oportuno, que o Tribunal Superior do Trabalho possui verbete sobre a terceirização *in verbis* a Súmula 331:

**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 pessoalidade 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.

Ora, a ideia de valorizar o trabalho como condição da dignidade humana, harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção, bem como “a expansão das oportunidades de emprego produtivo”, parece ferir alguns dos princípios do Direito do Trabalho. A terceirização, que, a princípio, conforme Enunciado 256 do TST em 1986, era admitida apenas como uma exceção e de forma restrita (trabalho temporário e serviço de vigilância) foi ganhando espaço em outras funções e se aplicando a outras profissões.

O Enunciado 331 do TST foi substituído em dezembro de 1993, ampliando a licitude da terceirização, como se verifica no inciso III. O inciso IV da súmula 331, por sua vez, atribui à empresa tomadora a responsabilidade subsidiária, e não solidária, o que se traduziria em maior proteção para o trabalhador. Além disso, passou-se a admitir a licitude da terceirização na contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102/1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços

especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta (inciso III da Súmula 331 do TST).

Responsabilidade subsidiária ou solidária? Eis outra grande questão que circunda o tema da terceirização no Direito brasileiro. Sobre esse ponto, especificamente, é preciso tecer algumas considerações *a priori*.

No caso de terceirização lícita, o empregador – e não o ente tomador – deve **fiscalizar, controlar e organizar** as atividades do empregado que presta o serviço terceirizado. Dessa maneira, a relação jurídica do tomador não ocorre com os empregados da empresa, e sim com a empresa, propriamente.

O poder disciplinar diante do empregado, por isso, é exercido pelo seu empregador, que não estará subordinado ao tomador de serviço. Uma relação difícil de ser efetivada na prática. Importa, no Direito do trabalho, o princípio da primazia da realidade: importa a verdade dos fatos e não apenas a forma ou denominação do negócio jurídico.

Sobre isso, afirma Gomes (2001) que:

O trabalhador contratado por empresa interposta forma vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, salvo tratando-se de trabalho temporário, observados os requisitos da Lei 6.019/74 (inciso I da Súmula 331 do TST). Demonstra a realidade dos fatos a subordinação ou a personalidade em relação o empregado e o tomador, este então é o verdadeiro empregador e não a empresa que somente intermedia a mão de obra, ainda que seja esta quem figure formalmente como contratante do trabalhador. (GOMES, 2001, p. 41)

Percebe-se, então, que a intermediação referida pela autora não produz efeitos em razão da nulidade prevista no art. 9º da CLT. Constitui-se, desse modo, uma fraude aos preceitos jurídicos-trabalhistas de natureza cogente. Ainda assim, é possível aplicar a responsabilidade solidária, amparado no artigo 942 do Código Civil de 2002 devido à participação da lesão do direito advinda da terceirização fraudulenta.

Não se pode, em absoluto, confundir o trabalho humano com mera mercadoria, permitindo que o verdadeiro empregador venha a inserir um

intermediário travestido de formalidade para explorar indiscriminadamente a mão de obra do trabalhador. Essa figura, como bem defende Gomes (2001), é conhecido no meio rural como empreiteiro.

No caso de atividade-fim, parece mais coerente que o empregado admita, ele mesmo, o empregado que trabalha diretamente na produção de um bem ou serviço. A súmula 331, I do TST adverte que: “A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços salvo no caso de trabalhador temporário (Lei 6.019/74)”.

Tais casos ferem os direitos trabalhistas, prejudicando a ordem social na medida em que tais direitos garantem a dignidade do trabalhador, com reflexos tanto individuais quanto sociais. A fiscalização das infrações, ainda que estejam a cargo dos órgãos integrantes do Ministério do Trabalho e Emprego (Delegacias Regionais e Subdelegacias do Trabalho – art. 21. Inciso XXIV, da CF/1988) tanto na prevenção como na repressão das ilegalidades ligadas aos contratos de terceirização – e todos os outros contratos, não contemplam as inúmeras relações trabalhistas abusivas que são instauradas de forma recorrente no mercado de trabalho.

No tocante à responsabilização subsidiária do ente tomador, segundo aplicação da Súmula 331, inciso IV do TST, representa o entendimento jurisprudencial cristalizado e pacificado quanto ao tema. Não apresenta violação do princípio da legalidade porque é resultante da aplicação de normas trabalhistas de proteção pertinentes à hipótese, com inspiração inclusive do art. 455 da CLT.

O PL 4330/2004 se propôs a regulamentar a questão da terceirização, visto que, antes disso, era possível apenas adotar normas esparsas ou dispositivos legais que permitiam a terceirização em sentido amplo. A precursora de terceirização, no entanto, é o art. 455 da CLT, apesar de não tratar especificamente da terceirização. Com o avanço dessa prática trabalhista, a descentralização dos serviços públicos (Decreto-Lei 200 de 1967), a terceirização passou a fazer parte do cotidiano das empresas, demandando a discussão do referido projeto de Lei.

Sublinha-se que o art. 455 da CLT faz menção à natureza da responsabilidade do “empreiteiro”, se ela é solidária ou subsidiária. A doutrina não é pacífica a esse respeito. De forma literal, o referido artigo diz que a responsabilidade de terceiro recai apenas em caso de subempreitada e não no caso de empreitada simples, o que faz com que o dono da obra não responda pelos eventuais débitos do empreitado nas relações de trabalho. A súmula 331 do TST, entretanto, é o argumento da doutrina trabalhista que vê essa irresponsabilização como injustificada.

Há desdobramentos e interpretações a esse respeito, a exemplo da OJ 191 da SDI-1 do TST, com redação atualizada pela Resolução 175/2011, que especificou que o verbete diz respeito à empreitada de construção civil, de forma a justificar a não responsabilização do dono da obra.

Parece produtivo acrescentar a essa discussão a análise da terceirização proposta por Ciro Pereira da Silva (1997). Apesar de apresentar alguns dados que já estão obsoletos, Silva (1997) destaca questões importantes sobre a terceirização. Enfatiza, o autor, que a terceirização “constitui o fornecimento de atividade especializada, e não o fornecimento de trabalhadores”. (p. 32)

O que ocorre, via de regra, é que a terceirização tira o foco da relação bilateral entre empregador e empregado, criando uma trilateralidade, abrangendo em um dos vértices o trabalhador, que mantém vínculo laboral com o prestador de serviços (terceiro ou empregador aparente), mas disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços (empregador real) diverso do seu empregador. Há, ainda, entre o tomador e prestador uma relação no âmbito do Direito Civil – via contrato de prestação de serviços, ou uma relação administrativa, via contrato administrativo, no caso de o tomador for a Administração Pública. (SILVA, 1997)

Por tudo isso, a terceirização parece se estabelecer como uma forma de intensificar a desigualdade social e reforçar o consumo alimentando a produção intensa de bens e intensificando a força do capital. O trabalhador, nesse contexto, é, de fato, a parte mais fraca da relação e o menos favorecido quando o fruto do seu trabalho gera dividendos.

Se, por um lado, a terceirização oferece a clara vantagem de aumentar a produtividade, visto que permite a contratação de uma mão de obra capacitada para funções específicas, além de reduzir, internamente, a quantidade de funcionários, facilitando a administração e o gerenciamento da empresa, por outro, intensifica o surgimento de empresas que possuem como objeto a contratação de mão de obra que não possuem idoneidade no mercado, de pequeno porte e que não cumprem, de maneira integral, a legislação trabalhista, precarizando o trabalho na medida em que, ao mesmo tempo em que aumenta o número de contratações, reduz salários e direitos do trabalhador.

Um dos temas de maior discordância a respeito da terceirização é, como já foi dito, a possibilidade de aplicar esse tipo de contratação no caso de atividades-fim, o que passou a ser permitido com a Lei 13.467/17, superando a súmula 331 do TST, que permitia terceirizar apenas a atividade meio de uma empresa, como no caso de limpeza e segurança.

### **2.3.2 Lei 13.429/17 – a Lei da Terceirização**

A Lei 13.429 foi sancionada em maio de 2017, conhecida como Lei da Terceirização, pouco antes da Lei 13.467, a Lei da Reforma Trabalhista, em maio de 2017. Ela introduziu novas disposições na Lei 6.019/74, a fim de modificar a redação de alguns dos seus preceitos. Ressalta-se, aqui, seus principais artigos, *in verbis*:

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.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

- a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 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.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor.

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (LEI Nº 13.429, de 31 de março de 2017).

Com o propósito de enriquecer essa discussão, anote-se a opinião de dois juristas acerca da Lei aqui citada. Primeiro, o desembargador do Trabalho Manoel Carlos Toledo Filho (2017), que publica artigo com o fito de demonstrar que a Lei 13.429/17 não tem o efeito de autorizar amplamente a terceirização das atividades-fim, apenas em caso de trabalho temporário, entretanto veda sua aplicação em qualquer outra modalidade de intermediação. A tese de Toledo Filho (2017) é balizada pela interpretação da referida Lei, sobre a qual sustenta os seguintes argumentos:

- O conceito de atividade principal, que garante que empresas “não podem ter sua direção delegada a terceiros”, visto que isso pode colocar em risco direto a própria atividade da empresa, ou mesmo sua sobrevivência;
- À empresa prestadora de serviços cabe dirigir o trabalho realizado pelos seus trabalhadores. No caso de atividade-fim, entretanto, esse tipo de subordinação direta seria inevitável;
- A ideia de “serviços determinados e específicos” não parece se coadunar com o entendimento do que seria a atividade-fim, cuja característica fundamental é justamente o seu caráter de centralidade e permanência;
- A “estranha e discriminatória” disposição do parágrafo 4º do artigo 5-A, que fala da **possibilidade** de extensão do atendimento médico, ambulatorial e de refeição ao trabalhador da empresa de prestação de serviço e, no caso de trabalhadores temporários esse benefício **deve ser** imposto;
- Responsabilidade solidária no caso de falência do trabalho temporário, não no caso de empresas prestadoras de serviço.

Como se sabe, a Lei 13. 467/17 dirimiu tais questões, sobretudo no que se refere à própria definição de prestação de serviços a terceiros: “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”. (Art. 4º-A)

A mudança, como se pode notar, não foi radical. Ela foi acontecendo aos poucos. Ainda que muitos defendam que a Lei da terceirização representa um avanço no sentido de regulamentar esse tipo de contratação evitando leituras

diversas, a terceirização irrestrita só foi de fato autorizada na Lei 13.467 sancionada pouco tempo depois. Avanço sob que ponto de vista? Certamente não do ponto de vista da ausência de direitos impostas ao empregado de uma empresa terceirizada.

O Desembargador do Trabalho do TRT da 1ª região, Drº Enoque Ribeiro dos Santos, por sua vez, avalia que:

[...] a criação de uma nova lei de terceirização, por envolver pessoas, especialmente as mais vulneráveis, não pode afastar conquistas de anos de luta, alcançadas com suor e lágrima na luta sindical, no debate acadêmico e na construção da jurisprudência de nossos Tribunais. Pelo contrário, deve se compatibilizar e ser escrita à luz do poder político máximo que representa a Constituição Federal, em um Estado Democrático de Direito. (SANTOS, 2017)

Contrariando fundamentos trazidos pela Constituição Federal, a Lei de terceirização, segundo Santos (2017), ignora seus princípios no que toca a dignidade humana, a igualdade, a solidariedade, a proporcionalidade, razoabilidade, função social do contrato, propriedade e meio ambiente.

Outros tantos aspectos são destacados por Santos (2017), apontados por ele como vantajosos, em alguns aspectos, e desvantajosos, em outros. Dentre as vantagens, destaca-se maior segurança jurídica para empresas tomadoras de serviço, o que incentiva o surgimento de empresas de médio e pequeno porte especializadas em determinados serviços. Tal hipótese, contudo, só poderá ser confirmada com o tempo.

No que diz respeito aos aspectos negativos, a própria precarização do trabalho, que já foi aqui referida, visto que tal normativa pode diminuir a contratação de trabalhadores com carteira assinada e a substituição massiva por terceirizados. Sabe-se que o terceirizado possui menos direitos e possui menor remuneração que o contratado direto. Isso pode ocasionar, ainda, uma queda do nível geral de salários, aumento da jornada de trabalho. Tal substituição, se de fato ocorrer, não será imediata, justamente pelo ônus que uma demissão sem justa causa proporciona para a empresa.

O que fica da Lei da Terceirização talvez seja isto: o início do fim. A Lei 13.467/17, sancionada pouco tempo depois, provocou uma fratura profunda nos

direitos trabalhistas e seus efeitos serão sentidos com o tempo. Os argumentos que se sustentam em máximas como “incentivo a contratações”, “desburocratização das Leis Trabalhistas”, “impulsionamento da economia” não se confirmou a curto prazo. A redução de direitos, contudo, já deixa latente o quão benéfico tais medidas será para aqueles que possuem maior poder na relação de trabalho: o empregador.

### **2.3.3 A “Nova” Lei da Reforma Trabalhista – LEI 13.467/17 e Medida Provisória 808/17**

Promulgada em 31 de março de 2017, a Lei 13.429/17 trouxe novo conceito acerca da contratação de mão de obra terceirizada. A partir de então, esse tipo de contratação passa a ser permitido também para a atividade finalística da empresa. Destacam-se os seguintes artigos, *in verbis*:

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.

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:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 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.

§ 2o Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de

atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Art. 5o-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4o-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5o-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (LEI 13.467/2017)

Os trabalhadores dessa modalidade de contratação, desde então, podem ser contratados não apenas para exercerem atividades-meio, como limpeza e segurança, mas também atividades-fim, como no caso de médicos em um hospital. Essa, contudo, não foi a única alteração no que se refere à terceirização.

A impossibilidade de contratação da pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se aposentado, foi considerada, também, uma mudança expressiva na contratação de mão de obra terceirizada, a chamada “quarentana”.

Outra mudança expressiva foi a inserção de um prazo de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e a sua recontração como terceirizado pela mesma contratante. Essa última mudança, inclusive, surgiu como resposta às inúmeras críticas feitas à terceirização, que não apresentava regra específica quanto a esse intervalo, o que fazia com que o trabalhador mudasse de empresa terceirizada de acordo com o prazo de contrato, mantendo-se no mesmo local de trabalho por algum tipo de preferência do próprio contratante.

O fenômeno de contração continuada de um trabalhador por empresas contratadas é conhecido como “pejotização”. Com isso, busca-se evitar a ilegalidade que advém da eventual criação de uma pessoa jurídica para disfarçar uma eventual relação de emprego, de modo a fomentar a ilegalidade.

Sublinha-se, ainda, que a referida Lei garante e equipara as mesmas condições de trabalho dos empregados terceirizados e aqueles contratados

diretamente pela empresa. Isso, em tese, permite que o trabalhador terceirizado tenha acesso às mesmas condições de alimentação, de serviços de transporte, ambulatorios e sanitários que os demais empregados da empresa.

Martins (2017) apresenta um quadro em que as principais mudanças com a nova Lei são registradas e que podem ser aqui sintetizadas da seguinte maneira:

#### 1. Contribuição sindical – Empregados

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                                                                     | CLT após Lei 13.467/17                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Arts. 579 e seguintes da CLT</u>                                                               | <u>Arts. 579 e seguintes da CLT</u>                                                              |
| É obrigatório o desconto equivalente a um dia do salário do empregado no mês de março de cada ano | O desconto da contribuição sindical passa a ser condicionado à autorização expressa do empregado |

#### 2. Contribuição sindical – Empregadores

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                   | CLT após Lei 13.467/17              |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <u>Art. 587 da CLT e legislação específica</u>  | <u>Art. 587 da CLT</u>              |
| Obrigatório recolhimento em janeiro de cada ano | O recolhimento passa a ser opcional |

#### 3. Férias

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                                                                      | CLT após Lei 13.467/17                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Art. 1 Art. 34 e parágrafos da CLT</u>                                                          | <u>Art. 134 e parágrafos da CLT</u>                                                                            |
| Divididas em no máximo dois períodos                                                               | Pode ser dividida em três períodos                                                                             |
| Menores de 18 anos e maiores de 50 só podem ter um período de férias                               | Revogada a necessidade de somente um período para esses empregados                                             |
| É vedado o início das férias no período na véspera de feriado ou dia de repouso semanal remunerado | É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado |

#### 4. Horas Extras

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43 | CLT após Lei 13.467/17 |
|-------------------------------|------------------------|
| <u>Art. 7º, XVI, CF/88</u>    | <u>Art. 59 da CLT</u>  |

|                                           |                                                                      |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Remunerada em 50% do valor da hora normal | Nova redação apenas ajustou o que já estava previsto na Constituição |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|

### 5. Intervalo Intra jornada

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                                                                                                                                                                                                 | CLT após Lei 13.467/17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>Art. 71 da CLT</u></p> <p>Jornada superior a seis horas deve ter intervalo de uma a duas horas</p> <p>Se o empregado trabalhar no horário de descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra</p> | <p><u>Art. 71, § 4º e 611-A, III da CLT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na jornada superior a seis horas, o período de intervalo é de no mínimo 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador</li> <li>• Se empregado trabalhar no horário de descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido calculado com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal</li> </ul> |

### 6. Trabalho em tempo parcial

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                                                                                                                                                                                | CLT após Lei 13.467/17                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>Arts. 58-A; art. 143, § 3º da CLT</u></p> <p>Jornada de até 25 horas semanais não pode ter hora extra</p> <p>Salário proporcional à jornada</p> <p>Férias não podem ser convertidas em remuneração</p> | <p><u>Art. 58-A;</u></p> <p>Jornada de até 30 horas semanais não pode ter hora extra (até 26 horas pode fazer seis horas extras, com acréscimo de 50%)</p> |

|  |                                                                                           |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Salário proporcional à jornada<br><br>Férias integrais, $\frac{1}{3}$ pode ser convertido |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------|

## 7. Trabalho Intermitente

Antiga CLT - Decreto 5.452/43

Não é regulamentado

## 8. Teletrabalho (Home Office)

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43 | CLT após Lei 13.467/17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Não é regulamentado           | <p data-bbox="1235 394 1524 470"><u>Arts. 75-A a 75-E</u> da CLT</p> <ul data-bbox="1235 504 1524 1301" style="list-style-type: none"> <li>• Deve estar previsto no contrato</li> <li>• É possível alternar entre teletrabalho e trabalho presencial</li> <li>• Empregador deve instruir o empregado</li> <li>• Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o contrato</li> <li>• As disposições específicas sobre os instrumentos de trabalho serão previstas no contrato</li> </ul> |

## 9. Reclamatória Trabalhista

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                                                                                                                                                                                                                                                                  | CLT após Lei 13.467/17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p data-bbox="153 1554 735 1592"><u>Art. 791 da CLT</u></p> <ul data-bbox="153 1630 735 1872" style="list-style-type: none"> <li>• Não há custo para o empregado que ajuíza a ação</li> <li>• Não há pagamento de honorários de sucumbência se for julgada em desfavor do empregado</li> </ul> | <p data-bbox="735 1554 1471 1592"><u>Art. 790, § 4º e 791-A</u></p> <ul data-bbox="735 1630 1471 1872" style="list-style-type: none"> <li>• A parte que perder terá que arcar com as custas da ação (se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos)</li> <li>• São devidos honorários de sucumbência</li> </ul> |

## 10. Rescisão por Acordo

Antiga CLT - Decreto 5.452/43

Não há previsão legal

### 11. Homologação da rescisão contratual pelo sindicato

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                                       | CLT após Lei 13.467/17                                                  |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <u>Art. 477, § 1º da CLT</u>                                        | <u>Art. 477 da CLT</u>                                                  |
| Há necessidade de homologação da rescisão contratual pelo sindicato | Não há necessidade de homologação da rescisão contratual pelo sindicato |

### 12. Banco de Horas

| Antiga CLT - Decreto 5.452/43                                                                                                                                                                                                                          | CLT após Lei 13.467/17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lei 9.601/1998</li> <li>• Período de um ano para compensação</li> <li>• As horas de banco não sofrem acréscimo</li> <li>• Situações diferentes de compensação em convenção coletiva são permitidas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Art. 58-A, § 5º da CLT</u></li> <li>• Compensação em bancos de horas semestral e mensal mediante acordo individual</li> <li>• Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses</li> <li>• É lícito o acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês</li> </ul> |

Dentre as inúmeras alterações que advém da nova Lei da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/17, destaca-se a terceirização da mão de obra, no particular aspecto de extensão a atividades-fim, depois confirmada pela recente decisão do Supremo Tribunal Federal, em agosto de 2018.

A medida provisória 808/2017 vigorou de 14/11/2017 até 22/04/2018 e trouxe diversas alterações à Lei 13.467/17. Sem apreciação do Congresso Nacional, a MP perdeu a validade, no entanto produziu efeitos jurídicos no período da sua vigência. Sérgio Ferreira Pantaleão trouxe, neste elucidativo quadro, as principais alterações propostas na referida medida.

| <b>REFORMA TRABALHISTA - NOVAS MUDANÇAS A PARTIR DE 23/04/2018</b>         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tema Trabalhista</b>                                                    | <b>O que Valia com a MP 808/2017 (14/11/2017 a 22/04/2018)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>O Que Vale a Partir de 23/04/2018</b>                                                                                                                                                                                                               |
| Jornada 12 x 36                                                            | As partes só poderiam estabelecer este tipo de jornada mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.                                                                                                                                                                                                                                                        | As partes podem estabelecer este tipo de jornada também mediante acordo individual de contrato de trabalho.                                                                                                                                            |
| Dano Extrapatrimonial (Bens Jurídicos Tutelados)                           | Eram considerados bens juridicamente tutelados (inerentes à pessoa natural) a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física.                                                                                                                | São considerados bens juridicamente tutelados (inerentes à pessoa natural) a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.                                                 |
| Dano moral (Valor da Indenização)                                          | O valor da indenização dos danos morais era definido como base no limite máximo dos benefícios do RGPS, de acordo com os parâmetros estabelecidos pelo § 1º do art. 223-G da CLT.                                                                                                                                                                                         | O valor da indenização dos danos morais é definido como base no salário contratual do empregado, podendo de ser de até 3, 5 ou 50 vezes o último salário contratual do ofendido, dependendo do grau de natureza da ofensa (§ 1º do art. 223-G da CLT). |
| Contrato Intermitente - Qualidade de Segurado - remuneração Menor que o SM | Só era garantida a manutenção da qualidade de segurado do RGPS e o cumprimento de carência para concessão de benefícios no contrato intermitente, ao trabalhador que complementasse (no mês) o recolhimento da diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo (SM) mensal ao INSS, caso o valor recebido fosse menor que o SM.                        | Independentemente do valor recebido no mês (ainda que menor que o salário mínimo), será garantido ao trabalhador sob contrato intermitente a manutenção da qualidade de segurado do RGPS e o cumprimento de carência para concessão de benefícios.     |
| Contrato Intermitente - Afastamento por mais 15 dias                       | O § 13º no art. 452-A da CLT estabelecia que, havendo afastamento por acidente, doença ou salário maternidade, o benefício será pago diretamente pela Previdência Social a partir do início da incapacidade, ficando a empresa isenta do pagamento dos 15 primeiros dias previstos pelo § 3º do art. 60 da Lei 8.213/91, nos casos de afastamento por acidente ou doença. | No caso de afastamento por doença ou acidente no contrato intermitente, o pagamento dos 15 primeiros dias previstos pelo § 3º do art. 60 da Lei 8.213/91, deverão ser pagos pela empresa.                                                              |
| Contrato Intermitente – Quarentena                                         | Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderia prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de                                                                                                                                                                         | O empregado registrado por meio de contrato por prazo indeterminado e que for demitido, poderá ser contratado de imediato sob a forma de contrato                                                                                                      |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses, contado da data da demissão do empregado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | intermitente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Verbas - Integração na remuneração | O § 1º do art. 457 da CLT estabelecia que integravam o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.<br>O §2º do mesmo artigo estabelecia que, ainda que habituais, não integravam a remuneração do empregado as parcelas de ajuda de custo (limitadas a 50%), o auxílio-alimentação, diárias para viagem (qualquer valor) e os prêmios.                                                                                                     | Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.<br>Não integram a remuneração ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo (qualquer valor), auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem (qualquer valor), prêmios e abonos.                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Gorjeta                            | A gorjeta não constituía receita própria dos empregadores, destinava-se aos trabalhadores e deveria ser distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | A gorjeta passa a ser receita própria dos empregadores, salvo previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, distribuídas nos termos do art. 457 da CLT.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Empregada Gestante                 | A empregada gestante deveria ser afastada, enquanto durasse a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exerceria suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.<br>O exercício em atividade insalubre em grau médio ou mínimo só era permitido se houvesse autorização do médico de confiança da gestante.<br>A empregada lactante seria afastada da atividade insalubre (em qualquer grau) quando houvesse recomendação médica. | Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:<br>I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;<br>II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;<br>III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. |
| Empregado x trabalhador autônomo   | Era vedado a contratação de trabalhador autônomo com cláusula de exclusividade, sob pena de se caracterizar a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | A contratação de trabalhador autônomo pode ser feita mediante cláusula de exclusividade na prestação de serviços, sem que se caracterize a qualidade de empregado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Apesar de não estar mais em vigor, a Medida Provisória 808/17, pelo seu conteúdo, já expressava os indícios de um projeto maior de usurpação

institucionalizada de direitos do trabalhador. Isso porque a MP 808/17 foi parte de um arranjo político em que o governo fez algumas concessões para que a Lei 14.467/17 pudesse ser aprovada.

#### **2.3.4 A terceirização de atividades-fim – Decisão do Supremo Tribunal Federal em agosto de 2018**

Frisa-se o artigo 9º §3º da Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017: “o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”. O artigo 2º (PL 4330/04) já definia a terceirização como “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de **qualquer de suas atividades** à contratada para que esta a realize na forma prevista nesse projeto de lei” (friso nosso).

Diante de cerca de quatro mil ações que contestavam entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, segundo o qual era proibido terceirizar a atividade principal da empresa e aguardavam resultado do julgamento, a referida corte decidiu, no dia 30 de agosto de 2018, por 7 votos a 4, que é constitucional o emprego de terceirizados nas atividades-fim das empresas.

Tal contratação já era permitida desde 2017, por ocasião da Lei da reforma trabalhista sancionada pelo Presidente Michel Temer, permitindo a terceirização tanto nas atividades-meio (serviços como limpeza e segurança em uma empresa de telefonia, por exemplo), quanto das atividades-fim.

O impasse, contudo, ainda se seguia em 4 mil ações anteriores à referida Lei, que questionavam o entendimento do TST, em vigor desde 2011. Depois da decisão do TST, as ações que tramitam nas várias instâncias da justiça devem ter resultado definitivo favorável à empresa.

A maior parte dos ministros entendeu que a opção pela terceirização é um direito da empresa, por isso suas escolhas podem ser feitas de acordo com a sua conveniência respeitando o princípio constitucional da livre iniciativa. A maioria

entendeu que a terceirização não leva à precarização do trabalho. Cite-se trechos das decisões dos ministros do TST por ordem de votação<sup>9</sup>:

**Luís Roberto Barroso** - "Direitos básicos não podem ser afastados – piso salarial, segurança no trabalho, férias, fundo de garantia. Tudo isso são direitos fundamentais assegurados e não estão em discussão aqui. [...] A questão é saber se é bom para negócio que atividades sejam prestadas pelo terceiro. Isso não é direito, isso é economia, não há como fugir desse modelo. O modelo de produção flexível é realidade em todo o mundo."

**Luiz Fux** - "As leis trabalhistas devem ser observadas. Não haverá a mínima violação aos direitos dos trabalhadores consagrados constitucionalmente. (...) [A terceirização] é uma estratégia garantida pela Constituição de configuração das empresas para fazer frente às exigências dos consumidores, minimizando o risco da atividade."

**Alexandre de Moraes** - "Não há no sistema capitalista, não compete ao Estado determinar um único modo de organização e fluxo de organização, compete ao empreendedor. (...) Todas as atividades dentro do fluxo de produção, todas, absolutamente todas contribuem para o resultado final. Podemos ter atividades principais e secundárias. Essa classificação é muito mais moderna do que atividade meio e atividade fim."

**Luiz Edson Fachin** - "Julgo inválidas as contratações de mão de obra terceirizada na atividade-fim das empresas, especialmente se considerando o que alteração desse cabedal normativo cabe, como efetivamente depois o exercitou, ao poder competente, o Poder Legislativo, debatida a questão com todos os processos envolvidos no processo de modificação estrutural no sistema de relações trabalhistas no campo jurídico, econômico e social."

**Rosa Weber** - "Na atual tendência observada pela economia brasileira, a liberalização da terceirização em atividades fim, longe de interferir na curva de emprego, tenderá a nivelar por baixo nosso mercado de trabalho, expandindo a condição de

---

<sup>9</sup> Disponível em: UOL.com.br.

precariedade hoje presente nos 26,4% de postos de trabalho terceirizados para a totalidade dos empregos formais."

**Dias Toffoli** - "É óbvio que isso não quer dizer que nós temos que ir à precarização as relações de trabalho, nem à desproteção do trabalhador. Mas é uma realidade econômica, social que perpassa todos os países industrializados do mundo, especialmente os industrializados. E o Brasil é um deles."

**Ricardo Lewandowski** - "Acompanho integralmente a divergência aberta pelo ministro Edson Fachin e pela ministra Rosa Weber, que nos brindaram com votos que, a meu ver, esgotaram plenamente o assunto e deram resposta satisfatória colocada perante esta Suprema Corte."

**Gilmar Mendes** - "Se a Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, e uma das pedras angulares do sistema é a livre iniciativa, não faz qualquer sentido de manter as amarras de um modelo verticalizado, fordista, na contramão de um modelo global de descentralização. Isolar o Brasil desse contexto global seria condená-lo à segregação econômica numa economia globalizada."

**Marco Aurélio Mello** - "Hoje o mercado de trabalho é mais desequilibrado do que era em 1943, quando da promulgação da CLT e do afastamento da incidência das normas civilistas. Hoje nós temos escassez de empregos e mão de obra incrível, com um número indeterminado de pessoas desempregados."

**Celso de Mello** - "A terceirização, notadamente em face de sua nova e recente regulação normativa, não acarreta a temida precarização social do direito do trabalho, nem expõe trabalhador terceirizado a condições laborais adversas. Pode a terceirização constituir uma estratégia sofisticada e eventualmente imprescindível para aumentar a eficiência econômica, promover a competitividade das empresas brasileiras e, portanto, para manter e ampliar postos de trabalho."

**Cármem Lúcia** - "Eu não tenho dúvida de que a precarização do trabalho inviabilizando o pleno emprego contraria a Constituição. O que não me convence é que a terceirização prejudica o trabalho. Mas insisto que todo abuso a direitos, e especialmente quanto a valores do trabalho, tem formas de conter."

Vê-se, pela decisão dos doutos juristas, que a discussão acerca da terceirização irrestrita atravessou o tema da precarização do trabalho. Não há como prever, evidentemente, o alcance de tal medida, senão na observância de como tal relação de trabalho se dará na prática.

Entretanto, não se pode negar que os benefícios incorrem muitos mais às empresas que aos trabalhadores, pouco ou nada atingindo a economia brasileira. No voto da Ministra Rosa Weber, tal contratação “tenderá a nivelar por baixo nosso mercado de trabalho, expandindo a condição de precariedade hoje presente nos 26,4% de postos de trabalho terceirizados para a totalidade dos empregos formais”.

Estudo realizado pela Central Única dos Trabalhadores deixam claro que os terceirizados ganham, em média, 25% menos em salários e que trabalham 7,5% (3 horas) a mais que outros empregados e ainda ficam menos de metade de tempo no emprego.

O ministro Celso de Mello declarou, em seu voto, que “serviços e produtos de empresas brasileiras se tornam custosos demais, a tendência é que o consumidor busque os produtos no mercado estrangeiro, o que a médio e longo prazo afeta os índices da economia e os postos de trabalho”. Tal argumento confirma a ideia de que, em tempos de crise, os direitos sociais são geralmente afetados.

Outro aspecto importante a ser destacado no que se refere à recente decisão do STS sobre a terceirização das atividades-fim. Em entrevista recente<sup>10</sup>, o Desembargador do TST de São Paulo, Jorge Luiz Souto Maior, afirmou que “A terceirização generalizada, pois, é uma destruição completa do projeto de Direito Social, em favor do grande capital, o qual possui uma estruturação compatível com a intermediação.”

O Professor Souto Maior argumenta, através de dados, que a terceirização irrestrita, implementada com a aprovação da reforma em 2017, revela, dentre outras coisas, a naturalidade e falta de insensibilidade com que a situação de precariedade do trabalho, no Brasil, vem sendo tratada:

---

<sup>10</sup> Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/09/04/e-a-opressao-abriu-as-asas-sobre-nos/>. Acesso em: 12/09/2018.

Este modo naturalizado de se visualizar o sofrimento alheio, aliás, é um dos efeitos mais nefastos da denominada “reforma”<sup>[V]</sup> trabalhista, que, de fato, chega a ser uma expressão de maldade, já que, escamoteando o seu real propósito de deixar de joelhos a classe trabalhadora, para satisfazer a necessidade do poder econômico, foi “vendida” à população por meio de argumentos falaciosos, como os da “modernização” e da “criação de empregos”. (MAIOR, 2018)

De fato, o aumento do número de trabalhadores no Brasil sem carteira assinada confirma que o advento da reforma, com a terceirização irrestrita, não diminuiu o desemprego no país. Além disso, o argumento de que a diminuição do número de reclamações trabalhistas é positiva não pode ser analisado tão superficialmente, visto que tal dado pode traduzir justamente a dificuldade de acesso dos trabalhadores aos seus direitos.

No caso das atividades-fim, Maior (2018) reforça que a aprovação, pelo Supremo, favorável à possibilidade de se optar pela terceirização de forma irrestrita, toma como base “fundamentos, nada jurídicos e apoiados em empirismo bastante precário”. Ele estava se referindo à fundamentação do voto do relator, Ministro Luís Roberto Barroso, que defendeu que a terceirização não leva à precarização do trabalho, já que o terceirizado é empregado, “e é melhor ter um salário baixo, que se compensa com a possibilidade de prestar serviços a vários tomadores de serviço ao mesmo tempo, do que estar desempregado”.

Não se pode justificar uma coisa pela outra, ou seja: aceitar, dos males, o menor. Reduzir direitos só aprofunda os problemas que o trabalhador brasileiro já vivencia tanto na contratação individual como no caso de dispensas coletivas. As empresas, que argumentam que suas dívidas aumentam com a contratação convencional, depois da reforma passam a ter o aval do Supremo para contratar mais por menos.

A relação de trabalho via contrato de terceirização de mão de obra também não favorece o governo e a economia pois, como se sabe, esse tipo de contratação recolhe menos impostos que a contratação convencional. Como se vê, tal argumento também não se sustenta. O que se vê é uma expropriação do trabalho, tanto no seu sentido econômico quanto no que diz respeito ao trabalho como bem do ser humano, como forma dignificação e identificação do indivíduo consigo mesmo.

Segue-se a isso o rebaixamento social da classe massiva de trabalhadores que não possuem personalidade no ambiente de trabalho, uma mão de obra despersonalizada, um emprego que pode ser ocupado por qualquer um. Maior (2018) conclui o seu texto defendendo que a terceirização não apenas precariza o trabalho, como também subtrai do humano as características que o tornaram humano:

Instaurado o regime da perversidade, do egoísmo imediatista, da ausência plena de alteridade, no qual a injustiça social e o sofrimento alheio são justificados com argumentos que se apresentam como lógicos, jurídicos e ponderados, e que, mesmo sem querer, dão vazão a manifestações que se expressam, orgulhosamente, como homofóbicas, xenófobas, machistas, racistas e supremacistas, o que transparece é que caminhamos para uma situação em que alguns seres humanos se arrogam o direito de sentenciar o fim da humanidade. (MAIOR, 2018)

Não apenas um retrocesso, a terceirização irrestrita, ratificada pelo Supremo Tribunal, é uma forma de tornar legal a exploração, de aceitar a baixa remuneração como suposta via por meio da qual a economia poderá se recuperar no país, uma forma, enfim, de concordar com a insensibilidade de tornar o trabalho uma face da injustiça social.

### **3. A SUBTRAÇÃO DE DIREITOS NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA: UMA FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Até aqui, buscou-se apresentar as mudanças nas Leis Trabalhistas destacando, sobretudo, a terceirização de forma irrestrita como uma forma de precarizar o trabalho no Brasil. Trata-se de um retrocesso em relação aos direitos do trabalhador, que dentre os aspectos aqui destacados, sente-se inseguro em relação a seus direitos, frutos de histórica luta e que deu origem à Consolidação das Leis de Trabalho.

Fuhrmeister (2016), a esse respeito, afirma que:

A globalização e o neoliberalismo são apresentados como forças da natureza, introjetando dogmas neoliberais e postulados dos novos métodos de gestão toyotistas na subjetividade das pessoas, o que facilita a submissão de todos às precarizações dos direitos trabalhistas e sociais em face da pretensa inevitabilidade dos fatos, da globalização e da competição internacional. (FUHRMEISTER, 2016, p. 29)

Alguns, como aponta o autor supracitado, defendem uma flexibilização equilibrada, em consonância com o avanço tecnológico que atinge todas as áreas de trabalho, ou mesmo as mudanças estruturais da economia. Outros, contudo, são mais radicais e propõem o fim das garantias básicas no direito laboral, e propondo que tudo seja regido pelas leis do mercado e do capital.

Contudo, a flexibilização dos direitos trabalhistas é uma faceta da precarização do trabalho, que desponta em favor do lucro das empresas e da movimentação econômica às custas de uma mão de obra barata e que não oferece segurança nem garantias àqueles que necessitam de um emprego.

Os contratos de mão de obra terceirizada significam, portanto, uma avanço nesse tipo de política social econômica: que visa o lucro e que subtrai direitos. Que supostamente faz avançar a economia e gerar mais emprego, mas que, na realidade, faz com o que o trabalhador trabalhe mais tempo e receba menos por isso. O mercado de trabalho pode, sim, absorver um número maior de trabalhadores, contudo, com salários mais baixos e menor possibilidade de ascensão. Essa é a configuração de um trabalho precarizado. Segundo Kovács:

A precariedade refere ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, refere ainda à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais, e à falta de perspectivas de evolução profissional. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e à redução de custos pelo recurso a vínculos contratuais instáveis e à substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais (subcontratação). (KOVÁCS, 2002, p. 39)

A subcontratação referida por Kovács é um dos vários vieses da flexibilização, que se configura como estratégia da precarização em que há sempre um fundo político e econômico como forma de justificar a retirada de direitos e a exploração de mão de obra barata.

A terceirização é, portanto, uma forma de contratar cada vez mais por menos. Barateando-se o custo com a contratação, aumenta-se o lucro, no entanto ignora-se que os indivíduos são seres sociais, que necessitam do amparo do Estado, em muitos casos, para garantir a sua preservação física, psíquica e moral. Por isso é importante que o Estado esteja pronto para defender a parte mais fraca na relação entre empregado e empregador.

### 3.1A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

A fim de diagnosticar a precarização social do trabalho no Brasil, Druck (2010) afirma que se trata de um fenômeno velho e novo, diferente e igual, de caráter macro e microssocial. Isso porque, se contextualizado no quadro do trabalho na América Latina, o Brasil é considerado avançado em termos de legislação trabalhista, no entanto esbarra em práticas de trabalho precárias que não atendem aos indicadores de organismos internacionais, como a OIT.

Isso é decorrente, segundo a autora supracitada, de uma política econômica que visa o lucro das grandes empresas, cujos interesses são atendidos pelos governos em troca da manutenção do poder tanto para estes como para aqueles. Assim, trata-se de uma estratégia de dominação, utilizada para viabilizar a acumulação de capital por parte daqueles que detém o poder. A precarização social do trabalho pode, então, ser definida como:

[...] um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista – a acumulação flexível – no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal. Trata-se de uma estratégia patronal, em geral apoiada pelo Estado e seus governos, que tem sido implementada em todo o mundo, cujos resultados práticos se diferenciam muito mais por conta da história passada de cada país, refletindo os níveis de democracia e de conquistas dos trabalhadores, do que da história presente, cujos traços principais se aproximam e os tornam semelhantes, pois a precarização social do trabalho se impõe como regra e como estratégia de dominação assumindo um caráter cada vez mais internacionalizado. (DRUCK, 2010, p. 59)

Outrossim, tal condição de trabalho se consolida em um cenário de ameaça de desemprego, em que o trabalhador se vê coagido a aceitar as regras de trabalho que lhe são praticamente impostas devido à falta de oportunidades. Assim, cria-se um ciclo: as empresas, com o argumento de que precisam flexibilizar os direitos trabalhistas para poderem contratar mais, gerar mais postos de trabalho, encontram respaldo político para que sejam aprovadas formas alternativas de contratação, mais baratas e que possibilitam mais rentabilidade a curto prazo. A terceirização irrestrita é uma dessas formas.

Não se pode perder de vista, também, que a exploração da mão de obra mediante o maior esforço, menor remuneração e falta de estabilidade no emprego abrem espaço para os inúmeros problemas para a saúde do trabalhador. Dessa forma, os indivíduos são tratados como matéria descartável, explorados ao máximo dentro de uma lógica de rotatividade de mão de obra, visto que o trabalho pode ser ocupado por outro a qualquer momento.

A terceirização, no Brasil, ainda que já esteja sendo largamente utilizada, há muito, nas atividades-meio, apenas para contratação de mão de obra que não é

objeto de interesse da empresa, como no caso de profissionais dos setores de limpeza e segurança, já apresentava alguns problemas, a exemplo das discussões acerca da coordenação e fiscalização do trabalho dos funcionários. No caso de atividade-fim, não há ainda como fazer uma análise profunda acerca dos efeitos que causará na contratação da mão de obra, no entanto, a própria defesa da flexibilização dos contratos de trabalho já aponta para uma massiva contratação com diminuição de remuneração e direitos.

Alvarez (2017), partindo de uma perspectiva sociológica, avalia que a precarização do trabalho, no Brasil, são institucionalizadas mediante legislações específicas e contrariam as disposições gerais da Constituição e da CLT, que ainda assim continuam sendo normas significativas na defesa de vínculos empregatícios estáveis e dos direitos trabalhistas.

Para o autor citado, permitir que a empresa possa optar pelo tipo de contratação que lhe for mais conveniente, com o tempo, deve levar as empresas a precarizar ainda mais as condições de trabalho, visto que, por visar o lucro, a empresa tende a optar por formas mais baratas e lucrativas de relações de trabalho.

Além disso, Alvarez (2017) destaca que a precarização do trabalho se sustenta justamente no enfraquecimento desses pilares: remuneração (contenção ou redução dos salários); jornada (intensificação do trabalho baseada na flexibilidade de horários ou no desconhecimento de tempo extra de trabalho); ruptura de relações coletivas; negação da previdência social; e contratação (direta ou indireta) por pouco tempo com alta flutuação nos postos de trabalho. Esse último, a terceirização irrestrita.

Cumprir ainda enfatizar que a precarização do trabalho, na medida em que se constitui como um fenômeno sócio-econômico, necessita de manifestações e lacunas normativas para se materializar. Não é, portanto, descolado de normas, pelo contrário: precisa delas para omitir problemáticas prévias, para regularizar novas implicações ou reproduzir outras formas de exploração. Tais aspectos são importantes para que seja possível avaliar de que forma a precarização foi sendo naturalizada nas entranhas da normativa social, política e econômica de dada sociedade.

Enfim, entende-se a precarização social como algo ainda mais amplo. Na medida em que o trabalho é uma via fundamental de o indivíduo se relacionar com o meio social, o trabalho precarizado é meio manifesto de tornar o homem um peça no jogo empresarial o lucro causando prejuízos ao trabalhador que vão além do trabalho em si, atingindo a saúde do trabalhador e a construção do seu espaço social.

### 3.2 A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE SEGUNDO A OIT

O trabalho, como força de produção, foi assumindo, ao longo de toda a história da humanidade, uma série de significados diversos, e que se ajustavam à realidade sócio-política de cada época. Entretanto, com as suas mais diversas formas de configuração na sociedade, sobretudo na contemporaneidade, em que a mão de obra vem sendo precarizada, o trabalho passou a significar muito mais uma forma de manter a sobrevivência do que um meio de satisfação pessoal.

No site da Organização Social do Trabalho, frisa-se que:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável<sup>11</sup>.

A missão da OIT, ao introduzir tal conceito, se coaduna com a contratação de mão de obra responsável, que prioriza a manutenção de uma relação saudável entre empregado e empregador, e que reflete a responsabilidade social com o propósito social da empregabilidade.

O trabalho decente, nesse sentido, sintetiza princípios importantes para a promoção do bem-estar social e garantia de vida digna aos trabalhadores na medida em que reforça a importância de uma remuneração justa, em condições de liberdade, de equidade, de segurança, de dignidade.

---

<sup>11</sup> Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12/09/2018.

As condições aqui citadas referem-se, respectivamente: à possibilidade de liberdade de o indivíduo poder escolher que tipo de trabalho quer exercer, além da livre participação em organizações sindicais; ao tratamento igualitário entre os trabalhadores, com tolerância e respeito, sem discriminações de qualquer espécie; à proteção à saúde do trabalhador, bem como proteção social em caso de algum tipo de ameaça iminente e; a viabilidade de participação nas decisões que dizem respeito às condições do trabalho exercido.

Tendo em vista que todos esses preceitos já eram, de certa forma, perseguidos pela referida organização, a importância da definição de trabalho decente encerra uma tentativa de abarcar, no cenário mundial, os mais diversos aspectos que suscitam discussões sobre o tema em questão. Amparado nessa multidimensionalidade, o conceito de trabalho decente proposto pela OIT amplia a plurissignificância do trabalho nos dias atuais, possibilitando o debate e permitindo uma revisão particular dos aspectos de cada contexto social.

Cumprir observar que o Brasil passou a figurar, desde maio deste ano, na lista dos 24 países violadores das suas convenções e normas internacionais do trabalho. Tal retrocesso foi justificado pela aprovação da reforma trabalhista (Lei 13.467/17) que, no entender da OIT, violou suas normas fundamentais, subtraindo direitos dos trabalhadores brasileiros.

Destaca-se, em especial, a Convenção 98, que se refere ao Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, norma, inclusive, ratificada pelo Brasil. A OIT entendeu que a aprovação de a negociação entre o empregado e o empregador poder ocorrer sem a intermediação do sindicato contrariam a convenção citada.

Sublinhe-se, por oportuno, que a OIT é uma agência filiada à Organização das Nações Unidas com respeitabilidade mundial, e que tem registrado inúmeras denúncias de práticas antissindicais, além da falta de diálogo na aprovação da referida reforma. Essa, uma violação à Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho.

Laís Abramo, diretora do escritório dessa importante organização no Brasil, em entrevista concedida ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA,

afirmou que o trabalho decente é uma condição fundamental para “superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. (ABRAMO, 2006)

Abramo (2006) que o direito ao trabalho digno está, inevitavelmente, associado aos direitos humanos, já que ele é a via por meio da qual outros direitos são garantidos ao indivíduo. Os planos de ação, dessa forma, são fundamentais, como diretrizes para que as comunidades internacionais criem condições viáveis de um emprego de qualidade, que preserve o indivíduo nas suas particularidades, valorizando sua formação acadêmica/técnica, permitindo uma conciliação de tempo com seus demais focos na vida, como saúde e família.

Dessa forma, o conceito de trabalho decente deve se apoiar, segundo Abramo (2006), em quatro pilares estratégicos: “os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social”. É evidente que há outros tantos pontos vulneráveis no quadro de geral do trabalho no mundo, que se manifestam de forma lamentável em muitos países, tais como a incidência de trabalho escravo e trabalho infantil, por exemplo.

De todos esses pontos destacados por Abramo (2006), no entanto, chama a atenção “o trabalho exercido em liberdade”. Sobre liberdade, é preciso ampliar o entendimento do que de fato significa liberdade. Não se trata apenas de remuneração, mas dignidade, de poder exercer suas funções em um ambiente saudável, que promova inserção social, que permita ao trabalhador expandir seus conhecimentos, desenvolver suas habilidades, buscar alternativas para o seu desenvolvimento e para o crescimento da empresa sem que, para isso, o trabalhador precise ser explorado.

Tal liberdade não parece se configurar na terceirização irrestrita que, além de ferir inúmeros direitos aqui já ressaltados, mantém o trabalhador distante dessa possibilidade de se identificar com o seu trabalho, com o empresa, com o seu local de trabalho e com aqueles com os quais irá se relacionar no exercício das suas funções.

A terceirização distancia o trabalhador da liberdade porque impõe condições que ele, acossado pelo medo do desemprego, aceita. Não há liberdade em uma relação desigual, entre pessoas com poder e capacidade econômica distintas. A proteção jurídica é necessária para equilibrar a balança e garantir a liberdade que o trabalhador precisa para uma vida digna e com um trabalho decente.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante muito tempo, o trabalho transformou a relação do homem com o seu meio. Do ponto de vista sociológico, o trabalho foi considerado uma categoria fundante do ser social. Algumas culturas exploraram, como no caso do Brasil, a mão de obra escrava, sustentando tal comportamento com ideologias de superioridade de raça, credo, ou até posicionamentos políticos radicais.

A humanidade, contudo, parece ter superado as supostas justificativas dos dominadores que, com o aval do governo, fez da escravidão uma forma de lastrear a economia do país, explorando suas riquezas e distribuindo-as de maneira desigual e – até – desumana.

Apesar de termos vencido um período tão nefasto da nossa história, o trabalhador passou a ser remunerado – ainda que parcamente, em alguns casos, por aquilo que produzia, o que foi, aos poucos, trazendo alguma igualdade de poderes e representatividade social para aqueles que conseguiam, a despeito da exploração diária, ascender com o fruto do seu trabalho.

Na quarta década do século passado, depois da criação da Justiça do Trabalho, em 1941, foi criada, em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, unificando a legislação trabalhista já existente no Brasil até então. Com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, a CLT inseriu, de forma definitiva, os direitos trabalhistas no Brasil.

Embora revestida de intenções políticas, a criação da CLT representou um grande avanço em termos de direitos no Brasil, não apenas no âmbito do trabalho em si, mas também em termos sociais, visto que se tornou um código de vanguarda

na proteção da saúde, do bem-estar social. Além disso, no entender de alguns juristas como José de Segadas Viana, que participou das reuniões que ensejaram a criação dessas Leis, a CLT foi um código visionário por antecipar a urbanização do país.

Evidentemente que a CLT não resolveu todas as questões relacionadas à exploração da mão de obra no Brasil que, desde a abolição oficial da escravatura, em 1988. Até os dias atuais, órgãos estaduais e federais têm buscado fiscalizar e punir o trabalho escravo, que se mostra ativo em pequenas, médias e grandes propriedades, esbarrando, contudo, em uma legislação que tem sido afrouxada, como no caso da recente discussão acerca da definição de trabalho escravo e do trabalho análogo a escravidão<sup>12</sup>.

Nesses últimos 75 anos, a CLT já sofreu mais de 3.000 alterações. Algumas regras, é verdade, ainda continuam ultrapassadas e, em certo sentido, anacrônicas. Entretanto, a reforma trabalhista de 2017, ao invés de revogar certas regras que caíram em desuso, como no caso da obrigatoriedade de apresentação da carteira de trabalho para anotação de férias, por exemplo, extirpou certos direitos que tinham como propósito preservar o trabalhador, como a obrigatoriedade da homologação no sindicato em caso de rescisão do contrato de trabalho, por exemplo.

Por outro lado, não se pode negar que a CLT também colecionou avanços, como a criação do banco de horas, regulamentação do trabalho à distância e a proteção à mulher. Essas, aliás, mudanças recentes ocasionadas pela Reforma de 2017. Apesar disso, algumas alterações são consideradas, por inúmeros juristas, um grande retrocesso que tanto afeta os direitos do trabalhador como também causa insegurança jurídica em relação à efetividade dessas regras e mesmo da própria existência da CLT.

---

<sup>12</sup> Essencial o artigo publicado por Márcia Regina Castro Barroso e Elina Gonçalves da Fonte Pessanha intitulado *O trabalho análogo ao escravo: conceitos e ações institucionais*. Não faz parte do escopo desse trabalho aprofundar tais questões, no entanto frisa-se a discussão das autoras acerca da diversidade conceitual do termo “trabalho análogo à escravidão”, que dificulta o trabalho de fiscalização, além de outros inúmeros problemas ocasionados pelos diferentes arcabouços legais e institucionais na criação de políticas públicas e ações que possam vir a coibir a manifestação dessa faceta da escravidão em nosso país.

A reforma trabalhista não parece ter nascido da discussão ampla sobre todas essas questões. E, por esse motivo, pontos controversos como a terceirização irrestrita emergem no debate jurídico. O texto acerca da contratação de mão de obra terceirizada, na Lei 13.429:

altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. (LEI Nº 13. 429, de 31 de março de 2017).

A terceirização trouxe, com a implementação da reforma, a possibilidade de a empresa tomadora aplicar esse tipo de contrato da maneira que seja mais conveniente para si. Vários dispositivos já falavam sobre a terceirização, restringindo-a, contudo, apenas as atividades-fim. No caso brasileiro, as áreas em que tal contratação sempre foi mais amplamente utilizada são limpeza e segurança.

Na referida Lei, dispõe o artigo 9º § 3º sobre a aplicação da terceirização irrestrita, ou seja, tanto para atividades-meio, como já vinha acontecendo, como para atividades-fim: “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)”.

A regularização de aspectos da terceirização que não estavam claros era, sem dúvida, necessária. Contudo, ao estender esse tipo de contratação de forma irrestrita, institucionalizou-se uma prática que intensifica a precarização do trabalho no Brasil, haja vista se tratar de uma subtração de direitos, indo de encontro à defesa do trabalhador, motivo pela qual CLT foi criada, à definição de trabalho decente, conforme orientação da Organização Internacional do Trabalho, atingindo até mesmo a concepção de liberdade, garantida pelos direitos humanos.

Diante do cenário de incerteza política e econômica pela qual atravessa o país, a ameaça de direitos em nada contribui para a superação desse cenário. Pelo contrário, causa incerteza e mostra de que maneira o trabalho, sinônimo sempre de exploração no Brasil, torna-se cada vez mais precarizado para a imensa maioria de brasileiros.

Resta claro, então, que a terceirização irrestrita, recentemente implementada na legislação brasileira por força da Lei n. 13.467/17, representa um atraso no que se refere aos direitos trabalhistas no Brasil. Isso porque precariza as condições de trabalho, na medida em que desprioriza as funções ocupadas pelo empregado, propõe mais horas trabalhadas a menos custo em relação às outras formas de contratação, dentre outros aspectos que foram discutidos ao longo deste artigo.

Dentre os aspectos controversos da referida Lei, cite-se os limites de contratos de empresas terceirizadas. Não se pode mensurar, ainda, o impacto das consequências da reforma no tocante a esse aspecto, haja vista a influência de um fator imprevisível: as necessidades do mercado. Entretanto, parece lúcido prever que as empresas priorizarão tal tipo de contratação pelos motivos já mencionados e que podem ser resumidos com o seguinte cenário: mais horas de trabalho, rotatividade dos postos de trabalho e menor remuneração.

Em que pese a subtração de direitos do trabalhador, a terceirização irrestrita tende a alargar a distância de um trabalho decente, porque remunerado com justiça e com os benefícios mínimos para que o indivíduo possa exercer suas funções preservando sua dignidade e inserido em posturas que priorizem o seu bem-estar, o que consequentemente, traduz a responsabilidade social da empresa.

Não se nega que a terceirização, em alguns casos, torna a atividade empresarial mais dinâmica. Contudo, o aviltamento dos direitos, sobretudo no caso das categorias sindicalizadas mais fracas, não se coaduna com os direitos trabalhistas, conquistado com tanta luta pelas classes operárias, visivelmente mais fracas do que as grandes empresas nas relações de trabalho.

Desse modo, a Lei da Reforma trabalhista atinge o direito material e o direito processual trabalhista, prejudicando, nas palavras de Severo (2017), “não apenas o padrão de direitos constitucionais estabelecidos em favor do trabalhador, mas a própria estrutura de Estado edificada a partir de 1988”. A autora enfatiza, ainda, que “essa é apenas uma parte de um movimento bem mais amplo e claramente direcionado à eliminação do pouco que conseguimos concretizar em termos de Estado Social. Tal Lei, portanto, tem como objetivo fragilizar completamente a proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho”.

Severo (2017), juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região (SP), acredita que a Lei da reforma trabalhista, no que tange à terceirização, só reforça a condição de assujeitamento a que o indivíduo está sendo submetido, visto que afeta sua identificação com o trabalho, que, ao contrário de proporcionar condições dignas de sobrevivência, torna a exploração de força vital como se fosse mercadoria.

Há que se resguardar, de uma sociedade, seu principal capital: o ser humano, e o trabalho, que permite sua interlocução com o meio social, precisa garantir-lhe uma vida saudável e uma satisfação pessoal que produza os efeitos desejados para a comunidade: troca de experiências, conhecimento, convivência, saúde e preservação da sua dignidade.

Se a Lei 13.467/17, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, já altera dispositivos que, minimamente, garantia que o grau de exploração da mão de obra do trabalhador atingisse seu nível máximo, e se a Lei 13.429/17, antes disso, já estendia essa exploração a contratações com direitos mínimos para o trabalhador e pouca arrecadação de impostos para o governo, o que esperar das relações de trabalho daqui por diante?

O custo social desse retrocesso é sabido, embora ainda não seja possível dimensionar todos os seus possíveis efeitos. E esse custo social atinge a todos, de maneira indiscriminada. Os trabalhadores não estão alheios à sociedade, somos todos nós. Oportuno o veredito da douta Juíza Valdete Souto Severo: “os trabalhadores são seres humanos para os quais a ordem jurídica, pautada na dignidade humana, na redução das desigualdades e no ideal de vida boa, também se destina ou deveria destinar-se”.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. **Trabalho decente**. (2006) Revista da IPEA. Ano 3. Edição 21.  
Disponível em:  
[http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=802:catid=28&](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802:catid=28&). Acesso em: 12/08/2018.
- ALMEIDA, A.L.P. **Material, Processual e Legislação Especial**. 9 ed. São Paulo: Rideel, 2011.
- ANTUNES, R. **Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?**. São Paulo: Fundacentro – Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, 2015.  
Disponível em:  
<http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf>. Acesso em: 12/08/2018.
- BACKHOUSE R. E. **História da economia mundial**. São Paulo: Estação da Liberdade, 2007.
- BARROSO, M.R.C.; PESSANHA, E.G.F. **O trabalho análogo ao escravo: conceitos e ações institucionais**. (2018) Revista Pós Ciências Sociais. v. 15, n. 29.  
Disponível em:  
<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/8517>. Acesso em: 13/09/2018.
- BRASIL. **Código Civil**.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**.
- CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2013.

Delgado, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DRUCK, G. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** (2010). Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792011000400004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004). Acesso em: 22/08/2018.

DRUCKER, P. **A nova sociedade**. Rio de Janeiro: Editora Fundo da Cultura, 1964.

FUHRMEISTER, A.M.C. **Precarização do trabalho: a terceirização e a cooperativa de mão de obra como expressões da precarização nas relações de trabalho no Brasil contemporâneo**. (Monografia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Departamento de Direito Econômico e do Trabalho. Porto Alegre, 2016.

GOMES, A.V.M. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

GORENDER, J. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho**. Dossiê globalização. Estudos avançados da USP 11 (29), 1997.

GRANEMANN, S. **O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade**. In: CFESS; ABEPSS. (Org.). Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB, 2009, v. 01, p. 223-238.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola. 1992.

HUNT, E.K.; LAUTZENHEISER, M. **História do pensamento econômico – uma perspectiva crítica**. Campinas: Elsevier, 2012.

KÓVACS, I. **As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação**. Oeiras: Celta, 2002.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social I**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

MAIOR, J.L.S. **E a opressão abriu as asas sobre nós...** (2018). Justificando. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/09/04/e-a-opressao-abriu-as-asas-sobre-nos/>. Acesso em: 12/09/2018.

MARTINS, S.P. **A terceirização e o Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017.

MARX, Karl. **O capital: Crítica da Economia Política**. Livro 1: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

MERLO, A. R. C.; TRAESEL, E.S.; BAIERLE, T.C. Trabalho imaterial e contemporaneidade: um estudo na perspectiva psicodinâmica do trabalho. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 63, p. 94-104, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672011000300010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300010). Acesso em: 18/08/2018.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, L. **Lei da terceirização**: posição favorável. Carta Forense, 2015. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/lei-da-terceirizacao--posicao-favoravel/15393>. Acesso em: 18/08/2018.

SANTOS, E.R. **A nova Lei da Terceirização** – Lei nº 13.429/2017 – Um cheque em branco ao empresariado. (2017). Revista Fórum Trabalhista. Ed. 25. Belo Horizonte, ano 6, n. 25, abr./jun. 2017. Disponível em: [http://bidforum.com.br/bidBiblioteca\\_pre\\_periodico\\_ap.aspx?tp=1&p=60&abrev=REV](http://bidforum.com.br/bidBiblioteca_pre_periodico_ap.aspx?tp=1&p=60&abrev=REV). Acesso em: 12/09/2018.

SEVERO, V.S. **Há caminhos para resistir à Reforma Trabalhista**. Justificando. (2017). Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/07/31/ha-caminhos-para-resistir-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 28/09/2018.

SILVA, C. P. **A terceirização responsável**: modernidade e modismo. São Paulo: LTr, 1997.

TOLEDO FILHO, M.C. **Nova Lei impede terceirização permanente da atividade-fim**. (2017). Justificando. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/04/05/nova-lei-impede-terceirizacao-permanente-da-atividade-fim/>. Acesso em: 13/09/2018.

VIANA, M.T. **70 anos de CLT** – uma história de trabalhadores. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, 2013.

ZANLUCA, J.C. **Clt comentada**. 50ª ed. São Paulo, LTr, 2018.

Resende, R. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Método, 2011.