

LORRANA FERREIRA SOARES

**A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO: realidade e
polêmica do tema**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2018

LORRANA FERREIRA SOARES

**A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO: a realidade e
polêmica do tema**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Profa. Mestre Priscilla Santana Silva.

ANÁPOLIS – 2018

LORRANA FERREIRA SOARES

**A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO: realidade e
polêmica do tema**

Anápolis, _____ de _____ de 2018.

Banca Examinadora

RESUMO

A presente monografia tem como objeto a apresentação do tema: A Reforma Trabalhista e a terceirização: realidade e polêmica do tema. O presente trabalho tem como objetivo abordar acerca da Lei da Reforma Trabalhista e, também sobre a terceirização ambas introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro em 2017 pelo Presidente da República Michel Temer. Durante setenta e quatro anos a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT regulava e normatizava as relações de trabalho entre trabalhador e empregador, mas apesar de tantos anos a CLT sempre se manteve jovem em relação ao cenário laboral, pois em seu texto houve várias modificações e inserções de artigos conforme a necessidade de cada tempo. Este trabalho justifica-se haja vista o fato de que a nova legislação, objeto desta pesquisa, tem gerado muita polêmica tanto para os trabalhadores, os leigos e, também para os operadores do direito. O presente trabalho se encontra dividido em três capítulos. O primeiro capítulo expõe acerca do surgimento da CLT. O segundo capítulo trata sobre a Lei da Terceirização, apresentando um breve histórico acerca das primeiras atividades a serem terceirizadas e o caminho até a Lei 13.429/2017. O terceiro capítulo aponta os aspectos polêmicos da lei da reforma trabalhista e a nova realidade do trabalhador. Este é um trabalho descritivo e bibliográfico, utilizando-se de autores renomados sobre o tema.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Terceirização. Polêmica.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – A REFORMA TRABALHISTA	04
1.1 Breve Histórico	04
1.2 Principais alterações	08
1.2.1 Parcelamento de férias	09
1.2.2 Jornada de trabalho	09
1.2.3 Horas no itinerário (<i>Horas in itinere</i>)	09
1.2.4 Intervalo intrajornada	10
1.2.5 Banco de Horas	10
1.2.6 Trabalho em tempo parcial	11
1.2.7 Acordado sobre legislado	11
1.2.8 Trabalho da gestante	11
1.2.9 Justiça gratuita	12
1.2.10 Dano extrapatrimonial	12
1.2.11 Trabalho intermitente	12
1.2.12 Trabalho remoto (<i>home office</i>)	13
1.2.13 Demissão	13
CAPÍTULO II – A TERCEIRIZAÇÃO	14
2.1 Breve histórico	14
2.2 Tratamento jurídico	16
2.2.1 Contratação do temporário	16
2.2.2 Contratação do terceirizado	18
2.2.3 Normas reguladoras	19
CAPÍTULO III – A REALIDADE DO TRABALHADOR	23
3.1 Os Aspectos polêmicos	23
3.1.1 Princípio da proteção	24
3.1.2 Limitações ao acesso à justiça	25

3.2 Aspectos laborais	26
3.2.1 Trabalho intermitente	26
3.2.2 Trabalho da gestante em locais insalubres	27
3.2.3 O fim das horas no itinerário	29
3.2.4 Acordado sobre legislado	30
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem por tema a análise da Lei nº 13.467/2017 denominada como a lei da Reforma Trabalhista que altera cerca de 200 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abrangendo o direito material e o processual. A nova lei entrou em vigor em novembro de 2017, somada à terceirização em vigor desde 31 de março de 2017 e, são temas altamente polêmicos que necessitarão de muito debate. Nesses diplomas foram contemplados exclusivamente os interesses dos empresários.

Discute-se acerca da flexibilização das leis trabalhistas desde 2001 no governo Fernando Henrique Cardoso, mas diversos diplomas foram rejeitados ainda na Câmara dos Deputados. O projeto de lei apresentado em 2016 sofreu alterações, e algumas parecerem ir contra as garantias já consolidadas

A CLT foi criada em 1943 por Getúlio Vargas instituindo direitos importantes ao trabalhador como o estabelecimento de jornadas de trabalho de 44 horas semanais, férias anuais, 13º salário, pagamento de imposto sindical, intervalos obrigatórios durante a jornada de trabalho, garantias de indenização proporcional no caso de demissão, entre tantos outros.

O objetivo no qual se embasa a pesquisa é o de descrever as principais alterações introduzidas, apresentando a realidade do trabalhador e as polêmicas que envolvem a reforma trabalhista e a terceirização tendo, para tanto, a seguinte problematização: quais os principais aspectos da reforma trabalhista e qual o tratamento jurídico dado ao tema atualmente?

A flexibilização das leis é considerada uma das principais medidas para estimular novas contratações e desburocratizar os processos de admissão e

demissão; o texto também mantém a prevalência dos acordos coletivos em relação à lei, põe fim a obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outras.

Alguns críticos contrários a este aspecto opcional afirmam que o principal objetivo da alteração é enfraquecer os movimentos sindicais dando ainda mais poderes aos empregadores, ao passo que a parte defensora desta alteração fundamenta seus pensamentos na possibilidade de exclusão do tributo, desobrigando o empregador a recolher mais um imposto.

Diante do exposto, a escolha do tema se justifica haja vista o fato de que a Lei 13.467/17, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, vem gerando bastante polêmica e opiniões diversas. Alguns manifestam-se contrários à nova lei; para eles haverá uma precarização das condições de trabalho e uma restrição ao acesso do trabalhador ao judiciário. Outros concordam e afirmam que ela gerará mais empregos e diminuirá o número de ações. O que na realidade não ocorrerá, pois com tantas mudanças será inevitável não recorrer à justiça para interpretar as novas alterações.

No atual cenário brasileiro se faz necessária uma reforma que trate sobre os direitos do trabalhador, entretanto, não nos moldes em que foi apresentada mitigando direitos já conquistados pelos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) se posicionou contra a reforma aprovada; o ponto mais criticado é que os acordos coletivos e individuais prevaleçam sobre a legislação.

É evidente que haverá um desequilíbrio da relação processual entre empregador e empregado, principalmente pelo fato do negociado prevalecer sobre o legislado juntamente com a não obrigatoriedade da contribuição sindical, e possivelmente com a atual crise, o empregado preferirá permanecer com o emprego mesmo com redução de direitos do que ficar desempregado; é notório que alguns sindicatos não representam sua classe como deveriam, mas sem a contribuição isso pode piorar.

Ante o exposto, por uma questão didática, o trabalho se divide em três capítulos, sendo que o primeiro capítulo aborda a evolução do Direito do Trabalho,

desde a abolição da escravatura em 1888, quando começaram os primeiros debates acerca dos direitos trabalhistas – com todas as alterações e novos direitos introduzidos – até à Carta Magna que elencou em seu artigo 7º os direitos dos trabalhadores. Neste capítulo também serão expostas as principais alterações que a Lei nº 13.467/2017 inseriu.

No segundo capítulo cuida da Lei 13.429/2017 - Lei da Terceirização, tema atual que também gera controvérsias. A terceirização já existia, foi editada pela Súmula 331 do Superior Tribunal do Trabalho na tentativa de suprir a lacuna existente na legislação, mas só era permitido que as atividades-meio poderiam ser terceirizadas. Com a vigente lei toda e qualquer atividade da empresa pode ser terceirizada, até as atividades que estão ligadas aos objetivos da empresa.

No terceiro capítulo serão explanados os aspectos polêmicos que envolvem a Lei 13.467/2017 e os aspectos laborais frente a essas mudanças que impactaram os direitos dos trabalhadores.

Por fim, para que lograsse êxito, o trabalho tem por metodologia a pesquisa bibliográfica, utilizando-se de autores de renomes, tais como: Maurício Godinho Delgado; Gabriela Neves Delgado; Gustavo Filipe Barbosa Garcia; Ricardo Resende e Sérgio Pinto Martins.

CAPÍTULO I – A REFORMA TRABALHISTA

Desde 1930 a CLT existe para proteger a parte hipossuficiente da relação de trabalho, que é o empregado. Com 70 anos de vida a CLT se mostra jovem e eficiente, pois, não ficou parada no tempo e sim se atualizando com as necessidades que surgiam a cada ano. A flexibilização e a modernização das normas trabalhistas é, um assunto que vem sendo discutido desde o Governo Fernando Henrique Cardoso e somente foi alterada no Governo Temer.

Neste capítulo serão abordadas as modificações na CLT ao longo dos anos, as motivações para que houvesse uma Reforma, as manifestações contrárias e favoráveis, e as principais alterações.

1.1 Breve histórico

Com a abolição da escravatura em 13 de maio de 1888 através da Lei Áurea, assinada pela princesa Isabel, começaram a haver debates sobre os direitos trabalhistas e as formas de solução de conflitos entre empregados e empregadores, pois, os trabalhadores inclusive mulheres e crianças, eram submetidos a péssimas condições de trabalho em lugares sujos e abafados com jornadas de até 18 horas por dia e um salário que não correspondia à jornada. (DELGADO, 2017)

Por isso, começaram os protestos com greves e revoltas por direitos trabalhistas, reivindicando a redução da jornada de trabalho, descanso semanal, melhores salários e condições para trabalhar, o que resultou em muitas mortes de trabalhadores e policiais. Gabriela Neves Delgado, em seu artigo sobre a história da CLT aponta que:

As primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. De 1903 é a lei de

sindicalização rural e de 1907 a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões. A primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho, de Maurício de Lacerda, é de 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. E em 1923 surgiu, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho. (2017, *online*)

Não obstante a tentativa de regulação dos direitos do trabalhador, o que realmente contemplou avanços para a área foi a Constituição Federal de 1934 que instituiu: a proibição de diferença de salário por motivo de idade, sexo, nacionalidade, estado civil; a jornada de trabalho de 8 horas diárias; o repouso semanal; férias anuais remuneradas; indenização por dispensa sem justa causa; salário mínimo que garantisse o sustento; proibição de trabalhadores menores de 14 anos; proibição do trabalho noturno para menores de 16 anos, reconheceu os sindicatos e associações profissionais que passaram a funcionar de forma autônoma. (FRANCO, 2017)

Conforme Georgenor de Sousa Franco Filho (2017, *online*) a Constituição de 1934 não durou muito, pois Vargas, com o golpe de Estado, implantou o regime ditatorial outorgando a Constituição de 1937, que apesar de restringir liberdades, conservou alguns artigos que previam repouso semanal fixado aos domingos, licença anual remunerada por ano de serviço, estabilidade no emprego. No entanto, em 1942 foi declarado o estado de guerra no Brasil contra as potências do eixo (Alemanha, Itália e Japão), e todos os direitos trabalhistas foram suspensos. A Constituição de 1946 redemocratizou o Brasil e findou com a Segunda Guerra Mundial.

A Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário (art. 94, V), e os direitos trabalhistas foram tratados, exemplificativamente no art. 157: salário mínimo regionalizado, isonomia salarial, adicional noturno, participação nos lucros das empresas conforme lei, limitação da jornada diária em oito horas, repouso semanal agora remunerado, férias anuais remuneradas, higiene e segurança do trabalho, proteção ao trabalho do menor e à mulher gestante, percentagem entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, estabilidade e indenização por dispensa imotivada, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva e aos desempregados; previdência social, seguro contra acidente de trabalho, igualdade entre trabalho manual, técnico e intelectual. (FRANCO FILHO, 2017, *online*)

A CLT de 1943 foi um símbolo na luta dos trabalhadores pela garantia de um trabalho digno, tendo sido criada por Getúlio Vargas. Em 70 anos de sua criação, sofreu várias alterações objetivando à tutela do empregado; tal proteção foi

fortificada pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (CF), com a determinação dos direitos e das garantias fundamentais dos trabalhadores. (DELGADO, 2017). Acerca da criação da referida lei, Márcio Túlio Viana ensina que:

Embora Vargas tenha usado a CLT como estratégia de poder, ela se inseria num projeto mais amplo, voltado para a industrialização do País. Além disso, foi obra de renomados juristas e incorporou o que havia de mais moderno, na época, no Direito do Trabalho Comparado. Nesse longo tempo de vida, muitas de suas regras já foram alteradas, mas outras continuam tão novas que nem foram aplicadas ainda (2013, p.653).

A Constituição de 1967 não trouxe muitas modificações, apresentando, como a mais importante, a criação do FGTS que sobrepôs à indenização por antiguidade. (FRANCO FILHO, 2017)

Considerada como uma carta que promoveu importantes modificações, a Constituição Federal de 1988 igualou direitos entre trabalhadores urbanos e rurais e assemelhou os direitos dos trabalhadores avulsos com os que possuíam vínculo empregatício além de elevar as garantias para os trabalhadores domésticos. Conforme Gabriela Neves Delgado:

Dentre os muitos avanços propostos pela Constituição Cidadã, como foi denominada, destaca-se a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença - paternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (2017, *online*)

A Lei nº7.998/1990 veio para regular o Programa Seguro-Desemprego e o abano salarial que já eram previstos na Constituição Federal nos artigos 7º, inciso II e artigo 201, inciso IV e artigo 239. No ano 2000 foi editada a emenda Constitucional nº28/2000 que padronizou o prazo prescricional entre trabalhadores urbanos e rurais determinando a prescrição em 5 anos, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho.

A emenda nº 28/2000 prejudicou os trabalhadores rurais, pois gerou uma acentuada diminuição de vantagem temporal no direito de ação dos trabalhadores rurais, em confronto com o princípio da norma mais favorável absorvido pelo caput do art. 7º da CF de 88. (DELGADO, 2012)

Em 2011, com a Lei nº12.551 os empregados que trabalhavam a distância começaram a receber os mesmos direitos que recebem empregados habituais. (DELGADO, 2017)

No ano de 2016, com a crise econômica que assolou o país gerando milhares de desempregos, o Presidente Michel Temer propôs e apresentou um projeto de lei, em 23 de dezembro de 2016, que alterava significativamente a CLT de 1943.

Esse projeto passou por sucessivas discussões e mudanças no Congresso Nacional, sendo aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2016 por 296 votos favoráveis e 177 contrários e, logo após em 13 de julho de 2017 foi aprovado pelo Senado por 50 votos favoráveis, 26 contrários e uma abstenção; no dia 13 de agosto foi sancionado pelo Presidente. Entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. (MATTOS, 2017)

Um grande incentivo para a revisão da legislação trabalhista de 1943 foi o aumento do número de reclamações trabalhistas no país sobrecarregando o Poder Judiciário. A princípio, a ideia seria adotar um sistema mais negocial e menos estatutário no campo trabalhista de maneira que confira mais forças às partes para decidirem sobre determinados direitos; além disso, traria um estímulo ao crescimento da economia gerando um aumento no número de vagas de trabalho, incentivando a formação de contratos. (MATTOS, 2017)

Outrossim, a reforma define regras claras na medida em que considera litigante de má-fé aquele que ajuíza ação alterando a verdade dos fatos ou uso do processo para conseguir objetivo ilegal. Isso servirá de desestímulo às condutas de má-fé, que abarrotam os tribunais do trabalho e provocam enormes despesas ao judiciário. (MATTOS, 2017)

Acredita-se, ainda, que a regulamentação de alguns assuntos, até então julgados com base no entendimento jurisprudencial, trará mais segurança jurídica, garantindo que demandas semelhantes não tenham resultados divergentes, contribuindo, também, com o objetivo de desafogar o Poder Judiciário. (DELGADO, 2017)

Alguns argumentam que por ser tão antiga a CLT de 1943, necessário se faria sua atualização, mas como houve mudanças no cenário, ela passou a ser,

constantemente, modificada; o que era previsto nos anos iniciais da CLT de 1943, pouco restou. E, também, a interpretação e forma como os juristas a aplicam não é fixa, já que, deve-se acompanhar a evolução social e as mudanças nas jurisprudências. (GARCIA, 2017)

A Lei 13.467/17 – Lei da Reforma Trabalhista criou nos empregadores a expectativa de redução dos encargos trabalhistas, aliada à esperança de uma tranquilidade, frente à crise econômica que o país vem atravessando. Na visão destes últimos, a reforma trabalhista é sinônimo de modernização e progresso; já para os empregados é um terrível retrocesso (MATTOS, 2017). Gustavo Filipe Barbosa Garcia não concorda que a Reforma da CLT possa melhorar a crise econômica e diminuir o nível de desemprego:

Trata-se, ademais, de medida nitidamente contraditória perante os objetivos almejados, pois a flexibilização prejudicial de direitos trabalhistas, ao reduzir o nível salarial em termos globais, desaquece o mercado de consumo e, conseqüentemente, desacelera a produção, aprofundando a crise econômica. (GARCIA, 2017, p.13)

A reforma pouco garante que haverá uma diminuição nos níveis de desemprego, pois, não é a legislação trabalhista que determina o número de empregos em uma economia, mas sim, os investimentos. Além disso, a maioria dos contratos serão para trabalhos temporários, intermitentes, trabalho remoto ou terceirizados o que acarretará a baixa do salário médio e conseqüentemente diminuirá o poder aquisitivo. Resta claro que a reforma não será suficiente para sanar a crise econômica do país, pois esta é somente o reflexo de problemas em outros ramos. (CONCEIÇÃO; CONCEIÇÃO, 2017)

Jéssica Camila Campos (2017, *online*) defende que “Um país que foi marcado pela cultura da escravidão não deve admitir como benéfica uma lei passível de inconstitucionalidades e que suprime direitos básicos do trabalhador”.

1.2 Principais alterações

Mesmo a lei 13.467 de 2017 alterando e introduzindo diversos dispositivos da CLT, alguns tiveram uma maior repercussão e geraram um enorme receio entre os trabalhadores, nos tópicos seguintes serão abordados algumas dessas alterações.

1.2.1 Parcelamento de férias

A CLT de 1943 previa que as férias deveriam ser concedidas de uma só vez, podendo ser divididas em dois períodos. Com a atual legislação passa a ser autorizado, por meio da negociação coletiva, o parcelamento das férias em três períodos: a maior de no mínimo 14 dias, e as menores não podem ter tempo inferior a 5 dias. (REZENDE, 2017)

O art. 611-A, inciso I, da CLT, acrescentado pelo Projeto de Lei 6.787/2016, passa a prever que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre o parcelamento de período de férias anuais em até 3 (três) vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, 'duas semanas ininterruptas de trabalho' (na verdade, de não trabalho, pois as férias correspondem a período de repouso, embora remunerado, gerando a interrupção do contrato de trabalho). (GARCIA, 2017, p.50 – 51)

É direito do empregador definir quando as férias serão concedidas, claro sem ultrapassar o período concessivo, mas este parcelamento somente deverá ser feito com a anuência do empregado. Continua a ser prevista a proibição de fracionamento das férias para menores de 18 anos e maiores de 50. (REZENDE, 2017)

1.2.2 Jornada de trabalho

Antes a forma de cumprimento da jornada de trabalho tinha o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com as alterações da reforma passa a ter como limite 12 horas diárias e 220 horas mensais. No entanto, deverá ser considerada a razoabilidade, não tolerando jornadas de trabalho exaustivas e prejudiciais à segurança do empregado. (GARCIA, 2017)

Segundo Isabela Souza (2017, *online*) “a lei não vai ampliar a jornada de trabalho, mas que mediante convenção coletiva as 44 horas semanais poderão ser cumpridas de outra forma que não seja aquela de oito horas diárias”.

1.2.3 Horas *in itinere* (horas no itinerário)

Não será mais computado como tempo à disposição do empregador e, portanto, não computado como jornada de trabalho, o tempo gasto pelo empregado de sua residência até o local de trabalho e retorno deste, por qualquer meio de

transporte, inclusive o fornecido pelo empregador. (REZENDE, 2017). Neste sentido o artigo 58, §2º, enuncia:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.122), o novo texto do artigo 58, §2º não deve ser interpretado de forma apenas gramatical e literal, pois induz a uma compreensão de que somente ao iniciar sua ocupação o empregado estará à disposição do empregador o que se torna equivocado, visto que ao adentrar os muros da empresa já se encontrará em poder empregatício.

1.2.4 Intervalo intrajornada

Através de convenção coletiva ou acordo coletivo, o intervalo intrajornada, aquele destinado à refeição e/ou descanso, poderá ser reduzido respeitando o limite de trinta minutos, para jornadas superiores a seis horas. (Garcia, 2017). Artigo 71, §4, da CLT:

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Gustavo Filipe Garcia Barbosa (2017, p.83) aconselha que a rigor, o intervalo intrajornada não poderia ser reduzido por meio de negociação coletiva de trabalho, por se tratar de matéria voltada à segurança e medicina do trabalho.

1.2.5 Banco de horas

Antes era previsto um limite máximo de 2 horas extras por dia, com a nova lei os acordos coletivos poderão prever a criação de um banco de horas, para contabilizar as horas extras trabalhadas; tais horas extras serão acrescidas de 50% sobre o valor da hora. (SOUZA, 2017)

Banco de horas é a compensação de horas de trabalho por períodos mais longos, normalmente de um ano, que é o prazo máximo previsto em lei, mas a sua instituição somente pode ocorrer por meio

de norma decorrente de negociação coletiva de trabalho. (GARCIA, 2017, p.101)

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p.13) instrui, “mesmo que haja a prorrogação da jornada de trabalho, pode ser dispensado o acréscimo de salário se por força de acordo ou convenção o excesso de horas for compensado pela diminuição de outro.”

1.2.6 Trabalho em tempo parcial

A jornada de trabalho parcial que antes era de 25 horas semanais passa a ser de 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou, ainda, de até 26 horas semanais, sendo possível neste caso a realização de até 6 horas extras semanais com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. (REZENDE, 2017)

Os trabalhadores que laboram em jornada parcial de até 26 horas semanais e fizerem as horas suplementares poderão optar pelo banco de horas, devendo essas horas extraordinárias serem compensadas até a semana posterior à execução. Na CLT de 1943 os empregados desse regime possuíam tabela própria para as férias, a lei 13.467 a eliminou aplicando assim a tabela padrão dos empregados que trabalham em tempo integral. (DELGADO; DELGADO, 2017)

1.2.7 Acordado sobre legislado

A nova legislação trabalhista atribui aos acordos coletivos firmados entre sindicatos e empresas força de lei, priorizando-os sobre a CLT. Permite que haja mudanças em doze pontos específicos, como salário de jornada de trabalho. (SOUZA, 2017)

1.2.8 Trabalho da gestante

A CLT de 1943 previa que a e gestante ou lactante devia ser afastada das atividades e locais insalubres enquanto durasse a gestação e a lactação. A lei 13.467/2017 veio determinando os graus de insalubridade em que a gestante ou lactante poderia ser afastada. (RESENDE, 2017) A Reforma deu nova redação ao artigo 394-A:

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I –

atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Mas a Medida Provisória 808/2017 alterou toda a redação do artigo 394-A, redigindo que a mulher será afastada enquanto durar a gestação ou lactação, de atividade insalubre exercendo suas funções em locais salubres, mas neste caso será excluído o adicional de insalubridade. (RESENDE, 2017)

1.2.9 Justiça gratuita

A reforma trabalhista reformula o texto do artigo 790, §3 da CLT, facultando aos Juízes do Trabalho conceder o benefício de assistência judiciária gratuita àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). (REZENDE, 2017)

1.2.10 Dano extrapatrimonial

A lei 13.467 alterou a nomenclatura de danos morais para danos extrapatrimoniais trazendo como espécies deste, por exemplo, o dano moral, o dano estético e o dano existencial. Tem-se como dano existencial o prejuízo causado ao indivíduo em sua vida e nas suas relações, o dano moral é devido quando os direitos de personalidade são violados e o dano estético quando por ação ou omissão for causado um dano corporal. Se faz necessário destacar que a indenização por dano extrapatrimonial é devida tanto para pessoa física quanto jurídica. (MATTOS, 2017)

Houve o desmembramento dos danos incorporando o dano extrapatrimonial como uma espécie com o objetivo de diminuir o valor das indenizações e limitar os valores de cada uma.

1.2.11 Trabalho intermitente

É considerado trabalho intermitente aquele em que a prestação do serviço, com subordinação, em que ocorre a alternância de períodos de prestação e inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Mas deve ser celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). O

empregador deverá convocar o empregado para o trabalho com, no mínimo três dias de antecedência à prestação laboral e, o empregado deverá responder o chamado em, no mínimo 24 horas após o recebimento da convocação caso não responda presumir-se-á recusada. (RESENDE, 2017)

1.2.12 Trabalho remoto (HOME OFFICE)

Antes não havia previsão na CLT de 1943, agora passa a ser previsto. No contrato deverá conter questões como responsabilidade por compra e manutenção de equipamentos e, a troca de modalidade de trabalho deve ser informada com antecedência de 15 dias. (SOUZA, 2017)

O teletrabalho é realizado predominantemente em local diverso do estabelecimento do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos, de informática e de comunicação eletrônica, como ocorre no home office e no labor em centros ou estações de trabalho. (GARCIA, 2017, p.110)

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 110) “havendo controle de jornada de trabalho, ainda que por meio remoto, haverá direito à remuneração de labor em caso de prorrogação de jornada no horário noturno e intervalo não usufruído”.

1.2.13 Demissão

Na CLT de 1943 quando o empregado pedia demissão ou era demitido sem justa causa, ele não tinha direito a sacar o FGTS e menos ainda à multa de 40% sobre o saldo. E o empregador deveria avisar sobre a demissão com 30 dias de antecedência. (SOUZA, 2017)

Com a nova legislação, o contrato de trabalho poderá ser extinto em comum acordo, o empregado poderá movimentar 80% do saldo do FGTS e em relação à multa poderá receber metade de 40%. Poderá ser feito o pagamento de metade do aviso prévio, mas não terá direito ao seguro-desemprego. (RESENDE, 2017)

CAPITULO II – A TERCEIRIZAÇÃO

O presente trabalho tem por fim mostrar o desenvolvimento do sistema da Terceirização no Brasil trazendo, em suas primeiras fontes, as atividades que abraçaram esse tipo de flexibilização, expondo que o instituto não é uma novidade na seara trabalhista, mas que até o ano de 2017 não possuía lei que tratava amplamente sobre tal gênero, apenas leis sobre serviços específicos e que somente eram reguladas por súmulas; a principal delas foi a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que elencava as atividades a serem terceirizadas. Ainda, tem por objetivo discorrer sobre o trabalho temporário como forma de flexibilização da relação de trabalho, tratar sobre as principais diferenças entre trabalho terceirizado e temporário, suas conceituações, as exigências para o funcionamento de cada uma e as alterações trazidas pela Lei nº13.429/2017.

2.1 Breve histórico

A Terceirização deu seus primeiros sinais na Segunda Guerra Mundial, mas o autor Rubens Ferreira de Castro nos ensina que:

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então. (CASTRO, 2000, p.75-76)

Portanto, a Terceirização do trabalho surgiu, nos Estados Unidos, após a Segunda Guerra Mundial quando as empresas necessitavam atender à grande demanda na confecção de armas. Surgiu na época o chamado Toyotismo, um sistema flexível de produção em grande escala e que autorizava que empresas transferissem partes da produção para outras empresas. Conseqüentemente, foram criadas as de pequeno e médio porte que teriam como fim atender às de grande

potencial em suas atividades-meio para que esta focasse em sua atividade principal. Maurício Godinho Delgado afirma que:

O toyotismo propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa pólo. Passa-se a defender, então, a ideia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado. (DELGADO, 2017, p. 48)

No Brasil a Terceirização teve início em 1950, pois, devido à crise externa era preciso algumas práticas de flexibilização e subcontratação da mão-de-obra para diminuir os custos e encargos, principalmente nas multinacionais que vieram para o país. (VIANA, 2017)

Apesar de a terceirização ter iniciado na década de 50, a primeira legislação que tratou e permitiu expressamente as atividades que poderiam ser flexibilizadas é datada de 1966, normatizada pelos Decretos-lei 1.212 e 1.216, mas estes somente orientavam e regulavam a respeito dos serviços bancários com a única permissão de terceirizar os serviços de segurança em bancos. Logo após, veio o Decreto-Lei nº 62.756, em 1968, que permitia o funcionamento de empresas especializadas em locar a mão de obra. (MIRAGLIA, 2008).

Mas para a doutrina dominante a principal norma que trouxe a flexibilização da atividade como um gênero, foi regulada na lei nº 6.019/1974 a qual dispunha sobre a empresa de trabalho temporário, que tinha por objetivo colocar trabalhadores à disposição de outras empresas, mas somente para casos de substituição temporária na falta de obreiros ou em grande excesso de serviço. Posteriormente, surgiu a lei nº 7.102/1983 que cuidou sobre a terceirização da prestação de serviços de vigilância e transporte de valores em instituições financeiras. Importante se faz salientar que essas legislações tratavam sobre atividades específicas e não sobre o gênero terceirização, o que somente foi amplamente tratado em 2017 com a lei 13.429 que será tratada adiante. (MARTINS, 2009)

Diante da ausência de uma legislação específica que regulamentasse a terceirização, a jurisprudência ficou incumbida de preencher as lacunas que as leis acima citadas traziam.

O que foi normatizado com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que regulamentava - entre outros pontos - quanto ao vínculo formado entre o tomador de serviços e o empregado, era que, para se configurar uma prestação terceirizada não deveria haver pessoalidade e subordinação direta, essa súmula também trazia que as obrigações trabalhistas que não fossem adimplidas pelo empregador passariam subsidiariamente para o tomador do serviço. (CASTRO, 2017)

Para Maurício Godinho Delgado (2017, p.430), “a Terceirização Trabalhista é a desaproximação da relação econômica de trabalho dos laços jurídico-trabalhistas entre empregado e empregador”. Raquel Maria Ferreira Paiva configura a terceirização como:

Uma empresa fornecedora de serviços terceirizados, realiza contrato com uma empresa tomadora de serviço, formando assim uma relação jurídica trilateral, ou seja, três sujeitos: trabalhador, fornecedor de serviços e empresa tomadora do serviço. Tratando-se assim de duas espécies de contrato diferente: de trabalho e interempresário. (PAIVA, 2018, *online*)

O contrato de trabalho era formalizado entre o prestador do serviço e o empregado com previsão na CLT, pois trata-se de uma relação de emprego e entre o prestador de serviço e o tomador do serviço era celebrado um contrato regido pelo Código Civil (CC) por se tratar de duas pessoas jurídicas. Assim, após formalizado o contrato entre a empresa tomadora e a empresa prestadora, esta última cedia seus empregados formando-se uma relação trilateral.

2.2 Tratamento Jurídico

O conceito de terceirização se confunde com o trabalho temporário, principalmente pela existência de uma relação triangular, por essa razão é indispensável que sejam feitas suas distinções para um melhor entendimento.

2.2.1 Contratação do temporário

A lei da Terceirização passou a regulamentar que o trabalho temporário, as relações de trabalho na empresa prestadora de serviços e nas respectivas tomadoras de serviços serão regidas pela Lei 13.429/17. Sobre a necessidade do temporário os requisitos continuam os mesmos, ou seja, é autorizado para atender a uma situação transitória de substituição ou quando pela grande demanda de serviço

for necessária à complementação; compreende-se como grande demanda aquela decorrente de fatores imprevisíveis ou, caso decorra de fatores previsíveis, que seja por período determinado. A novidade é que a mencionada lei trouxe expressamente vedação à contratação de temporários em caso de greve dos empregados permanentes. (MEIRELES, 2018)

A Lei 6.019/74 não mencionava nada a respeito da contratação de trabalhadores temporários para atividades-fim, contudo ao ser atualizada, trouxe expressamente a permissão da contratação destes para atividades principais de uma empresa.

No que concerne à empresa prestadora de serviços, esta não poderá mais ser pessoa física, somente pessoa jurídica e desde que esteja registrada no Ministério do Trabalho.

Acerca da responsabilização, continua sendo subsidiária e o empregado somente poderá ingressar contra a empresa tomadora depois de esgotados todos meios de solução com a empresa prestadora. (MACIEL, 2018)

Para funcionar, a empresa de trabalho temporário deve fazer prova de seu registro de empregados, a prova do recolhimento da contribuição sindical e a prova de propriedade do imóvel ou recibo de aluguel. Com a referida lei, passou-se a exigir sua inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o registro na Junta Comercial e a prova de que possui capital social de no mínimo cem mil reais.

A lei 13.429/17 trouxe ainda duas modalidades de terceirização: a permanente e a transitória; no caso da contratação de trabalhador temporário tem-se a terceirização transitória. E, ainda, para a sua formalização, deverão constar no contrato de Trabalho Temporário, escrito, entre empresa tomadora e empresa prestadora - a qualificação das partes, o motivo, o prazo, o valor – o que deverá estar disponível à autoridade fiscalizadora. A Terceirização permite a execução do trabalho nas dependências do contratante e este ficará responsável em garantir as condições de higiene, salubridade e segurança do trabalhador. O trabalhador temporário não pode ser submetido a contrato de experiência. (CAPUCIO, 2018)

O prazo do Trabalho temporário passou de 3 meses para 180 dias, consecutivos ou não, e pode ser prorrogado por mais 90 dias, a menos que comprovados os motivos que o justificaram. O empregado que trabalhou

temporariamente para uma empresa somente ficará à disposição desta após 90 dias do fim do contrato temporário firmado entre a empresa contratante e a prestadora. (LEITE, 2018)

2.2.2 Contratação do terceirizado

O legislador ao tratar da terceirização permanente na lei 13.429/17 não deixou explícito e nem proibiu que as atividades-fim do tomador possam ser terceirizadas, mas previu que os terceirizados se destinam a serviços específicos e determinados, o que ainda pode gerar discussões jurisprudenciais e doutrinárias. (IZÍDIO, 2018)

A Lei nº13.429/2017 trouxe como exigência para o funcionamento da empresa que presta serviço a terceiros os mesmos requisitos da empresa de trabalho temporário: inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o registro na Junta Comercial e a única diferença é o capital social que deverá ser correspondente ao número de empregados, quais sejam:

Art. 4º- B, III - 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) empresas com mais de cem empregados — capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Os terceirizados podem realizar o serviço nas instalações da contratante ou em outro local acordado entre eles, não podendo a empresa contratante exigir que o trabalhador exerça atividade diversa daquela prevista no contrato. Caso o trabalhador realize suas atividades nas dependências da contratante, esta deverá garantir condições de higiene, segurança e salubridade; à empresa é facultada estender o mesmo atendimento, disponibilizado aos seus empregados, seja atendimento médico, ambulatorial ou a oferta de refeições. Acerca da responsabilização, continua sendo subsidiária e o empregado somente poderá ingressar contra a empresa tomadora depois de esgotados todos meios de solução com a empresa prestadora. (IZIDIO, 2018)

Em relação ao contrato do terceirizado não houve alteração com a lei 13.429/17, que continuou prevendo que o contrato deve conter: a qualificação das partes; a especificação do serviço a ser prestado; o prazo da prestação do serviço e o valor. A responsabilidade de contratar, remunerar é da empresa prestadora de serviços, pois, é com esta que o empregado possui vínculo de emprego.

2.2.3 Normas reguladoras

As contratações de temporário e terceirizado possuem alguns pontos em comum, conforme narrado nos itens anteriores, quais sejam: possuem contratação triangular, formada por trabalhador, prestador de mão de obra e tomador do serviço, não possuem vínculo de emprego com a tomadora do serviço, a empresa tomadora em ambos os casos é responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, mas principal semelhança é que a formação contratual do trabalhador temporário é uma modalidade de terceirização. (VIANA, 2017)

Não obstante as características em comum, merece ressaltar que tais institutos possuem natureza jurídica próprias, haja vista que a contratação de temporário tem a sua razão de ser, serviços e atividades cuja natureza é temporária. Em contrapartida, a contratação de terceirizados, tem por característica contratar pessoa jurídica, prestadora de serviços, independente do lapso laboral, mas que, o trabalho prestado pelo obreiro tem um período a ser cumprido, por isso temporário quanto a este, que o presta. Todo o trabalhador terceirizado é temporário, mas nem todo temporário é terceirizado. (LEITE, 2017)

Sobre o tema, também merecem ser apontadas breves considerações acerca da responsabilidade patronal para com o empregado, compreendida ora como sendo solidária, ora como sendo subsidiária.

A responsabilidade solidária é regulada pelo Código Civil, conceituada como uma obrigação que possui uma pluralidade de devedores cada um incumbido de parte ou totalidade da dívida e, que deve ser regida por lei ou pela vontade expressa das partes. Na responsabilidade subsidiária também se tem co-devedores mas ao credor há uma ordem na cobrança da prestação, esgotando primeiramente o patrimônio de sua empregadora para somente após cobrar da tomadora do serviço. Enquanto a responsabilidade a ser imputada ao Empregador requer, a priori, os requisitos: conduta, dano, nexa, culpa e dolo; na responsabilidade do Tomador de

serviços o fundamento desta imputação se dá pela teoria do risco, que se baseia no fato de que o tomador, independentemente de culpa, assumirá os riscos de sua atividade empresarial. (NUNES; BERNARDES; PEREIRA, 2004)

Haverá responsabilização subsidiária conferida ao tomador desde que a terceirização seja lícita, desdobrando-se da culpa na escolha quando a contratante não fiscaliza o cumprimento das obrigações pela prestadora; e culpa na supervisão quando a contratante escolhe uma empresa inidônea com desequilíbrio financeiro. E a responsabilização solidária se dará quando a terceirização for ilícita nos termos da súmula 331 do TST. (NUNES; BERNARDES; PEREIRA, 2004)

A Súmula 331 do TST foi novamente editada em 2011, alterando o inciso IV, retirando de seu texto a responsabilidade subsidiária dos órgãos da administração direta, das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e das sociedades de economia mista, passando este inciso a tratar somente sobre o setor privado. Foi acrescentado o inciso V para tratar especialmente da responsabilidade da administração direta e indireta, vejamos:

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. 8.666/93, 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.

E, também foi acrescentado o inciso VI, disciplinando que todas as verbas decorrentes da condenação ao pagamento dos créditos salariais serão abrangidas ao tomador de serviços pela responsabilidade subsidiária deste.

A autora Lívia Mendes Moreira Miraglia (2008, p.143), ressalta que as atividades que a Súmula traz como permitidas quais são: serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza, servem para evitar as fraudes e tal súmula trazia três vínculos entre o obreiro e a tomador, quais sejam: onerosidade, pessoalidade e não-eventualidade.

Como a finalidade do judiciário não é legislar e por meio da Súmula 331 acabou exercendo-a para preencher lacunas, o Deputado Federal Sandro Mabel teve em 2004 a iniciativa de apresentar o Projeto de Lei 4.330 que previa a terceirização em atividades-fim; a permissão de que empregados contratados

também pudessem ser contratados por outras empresas na área da terceirização e; também dispunha que, o prazo dos contratos determinados de três meses passassem a ser de 180 dias com possibilidade de prorrogação e não apenas 90 dias. (AMORIM, 2018)

Este Projeto de Lei tramitou na Câmara por 10 anos, e em 2011 voltou a ser discutido pelos Deputados e representantes dos trabalhadores; estes afirmavam que se o projeto de lei 4.330 fosse aprovado, seria prejudicial aos trabalhadores colocando em risco seus direitos e garantias já alcançados. (TEIXEIRA; ANDRADE; COELHO). Para Helder Santos Amorim:

O PL 4.330/2004-A propõe o abandono de toda essa construção jurisprudencial de pensamento, forjada e amadurecida no trato cotidiano dos conflitos decorrentes do trabalho terceirizado, trocando a cláusula conciliatória de interesses constitucionais por um modelo de livre mercado de serviços que reduz a função social da propriedade e somente satisfaz aos interesses expansionistas do capital. (AMORIM, 2018, *online*)

Os que estavam receosos com a aprovação deste projeto de lei afirmavam que seria um vilipêndio ao princípio da isonomia salarial, pois, em uma mesma empresa teria empregados com as mesmas funções, mas o terceirizado receberia menos. No mesmo sentido Livia Mendes Moreira Miraglia (2008, p.185) escreve que “Ao não se permitir a extensão *do direito de isonomia salarial aos trabalhadores terceirizados, fere-se o preceito constitucional que preceitua a não-discriminação*”.

Mas mesmo com muitos contrários, em 22 de abril de 2015, o Projeto de lei nº4330 foi aprovado pela Câmara e seguiu para o Senado com algumas alterações e atualizando o texto de 2004; em 2017 foi sancionada e promulgada a Terceirização pela Lei nº13.429 pelo Presidente da República Michel Temer; lei que permite terceirizar tanto a atividade-meio quanto atividade-fim de uma empresa. Permitiu, portanto, uma terceirização ilimitada, irrestrita, sem qualquer regulamentação. (BRITO, 2018)

Desde o primeiro texto, no Projeto de Lei 4.330/2004, o que mais se questionava era a respeito da Terceirização nas atividades-fim, e mesmo com as alterações esse assunto continuou imutável, o que foi aprovado com a Lei

13.429/17. Conforme expresse nesta lei, a terceirização é a relação sem prazo determinado em que a contratada juntamente com seus empregados presta serviços à outra, contudo os serviços devem ser específicos e é proibido que a empresa contratante use os empregados para outras funções. (GOMES, 2018)

CAPÍTULO III – A REALIDADE DO TRABALHADOR

O Direito para Mauricio Godinho Delgado consiste (2017, p.236), no "conjunto de princípios, institutos e regras jurídicas, encorpadas por coerção, que imprimem certa direção à conduta humana, quer alterando, vedando ou sancionando práticas percebidas, quer estimulando ou garantindo sua reprodução".

Com a vigência da nova lei da Reforma Trabalhista o princípio da proteção, que é um princípio que rege todo ramo do direito do trabalho, foi mitigado trazendo prejuízos aos trabalhadores. Neste capítulo serão abordados os aspectos polêmicos e os aspectos laborais introduzidos pela Lei 13.467/2017.

3.1 Os aspectos polêmicos

A Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017, alterou significativamente a CLT e, também trouxe mudanças para algumas leis, como: a lei nº8.036/1990 do FGTS; a lei 6.019/1974 que trata sobre o trabalho temporário, além de regular sobre a Terceirização no Brasil sendo essa inserida no texto da lei do trabalho temporário.

Para Costa, Monteiro e Beltrame Neto (2018, p.40) as justificativas para a aprovação da lei 13.467/2017 tratam-se apenas de falácias e que não houve o necessário debate, principalmente pela rapidez de sua aprovação, ferindo a democracia participativa.

Em linhas gerais, a ideia de uma reforma que alterasse toda a legislação trabalhista veio com um discurso inflamado por pessoas que se beneficiariam com tais mudanças, sendo que a principal justificativa era de uma modernização das relações de trabalho e diminuição das ações trabalhistas, mas essa reforma trouxe na verdade diversos prejuízos aos trabalhadores. (SANTIAGO; VERQUIETINI, 2018)

Ao suprimir ou reduzir os direitos dos empregados a reforma trabalhista retroage o direito do trabalho, àquele previsto em 1960, o qual tinha uma forte desregulamentação dos direitos sociais e uma grande flexibilização das relações de trabalho além de violar a Constituição Federal que garante a proteção ao trabalho humano, o que a nova lei traz é a predominância do poder econômico na relação de trabalho. (DELGADO, 2001)

O teor apresentado pela reforma assemelha-se ao padrão que foi abandonado pelo continente europeu há mais de 100 anos. No Brasil, essa afronta aos direitos trabalhistas já havia sido superada há pelo menos 60 anos. Contudo o projeto ultraliberal em questão insiste em ressuscitar esse pensamento retrógrado, violando com intensidade os princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social. Portanto, a Lei 13.467/2017 ignora o patamar jurídico assegurado pela Constituição Democrática e ressuscita um ideal jurídico baseado na predominância do poder econômico no âmbito da relação de emprego. (DELGADO, 2017, p.41)

Se a lei da reforma trabalhista for analisada em consonância com a Constituição Federal será verificado que vários artigos de seu texto são inconstitucionais e ferem princípios que ao longo de anos foram construídos a fim de proteger a dignidade do trabalhador. O autor Paulo Bonavides (1997, p. 291) defende que os princípios possuem valor normativo e aqueles que se encontram em Constituições são fundamentos para composição de um ordenamento jurídico.

3.1.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção foi trazido pela Constituição Federal e se trata de um princípio basilar do Direito do Trabalho. A tal princípio Maurício Godinho Delgado aponta:

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influndo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2001, p.23)

O principal objeto desse princípio é assegurar a proteção à parte hipossuficiente da relação entre empregador e empregado visando diminuir as desigualdades entre eles; esse princípio compreende três outros subprincípios, são

eles: a favor do operário, aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica. (GARCIA, 2017)

No sentido de concretizar o princípio da proteção o Brasil, em 1998, ratificou algumas convenções da Declaração da Organização internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho. São elas:

Convenções 98, foi ratificada pelo Brasil, com a finalidade de constituir a liberdade de associação e a negociação coletiva; Convenções nºs 29 e 105, as duas ratificadas pelo Brasil, que almejam o fim do trabalho compulsório e forçado; Convenções nºs 138 e 182, ambas ratificadas pelo Brasil, que visam a abolição do trabalho infantil; e, por último, as Convenções de nºs 100 e 111, as duas confirmadas pelo Brasil, que pretendem eliminar a discriminação no âmbito do emprego e da ocupação. Cabe ressaltar que o Brasil também ratificou a Convenção nº 117 da OIT. Esse diploma internacional enuncia nos incisos I e II (respectivamente) do art. 1º o seguinte: Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social; qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população.

A edição da lei 13.467/2017, que veio flexibilizando as relações laborais e permitindo que empregados e empregadores possam negociar direitos e deveres, acabou por gerar uma maior insegurança para o trabalhador e o princípio da proteção, que tem função essencial no direito do trabalho, não alcançará seu principal objetivo que é justiça. (RANGEL, 2018)

3.1.2 Limitações ao acesso à justiça

A lei nº 13.467/17 traz como primeira forma de limitação ao acesso à justiça uma alteração no artigo 790, que faculta aos juízes em qualquer instância conceder o benefício da justiça gratuita aos que recebem salário igual ou inferior a 40% do teto do RGPS.

O direito fundamental ao amplo acesso à justiça e assistência judiciária integral e gratuita estão previstos na Constituição Federal e na Lei nº 5.584/1970 - lei que trata sobre a concessão e prestação de assistência judiciária na justiça do trabalho; tal lei trazia que aqueles que recebessem até o dobro do salário mínimo previsto na Constituição teriam direito presumido à assistência gratuita. (DELGADO; DELGADO, 2017)

O autor Mauro Cappelletti (1988, p.15) escreve que o juiz, com essa faculdade que lhe foi dada deverá observar que: “pessoas ou organizações que possuam recursos financeiros consideráveis a serem utilizados têm vantagens óbvias ao propor ou defender demandas. Em primeiro lugar elas podem pagar para litigar. Podem, além disso, suportar as delongas do litígio.” O texto expresso do §4º do no artigo 791-A da CLT:

As obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Com essa alteração, a legislação nova vem trazendo graves limitações ao acesso do empregado à justiça pleiteando seus direitos. O empregado passará a assumir os riscos do processo ao ingressar com uma ação; caso seja sucumbente será lícita a cobrança dos honorários sucumbenciais, inclusive quando essa sucumbência for recíproca. Acerca dos honorários sucumbenciais, a nova lei preceitua que em casos de o trabalhador, beneficiário da justiça gratuita, ser sucumbente, mas não possuir suficiência de recursos para o pagamento, essa cobrança poderá ser feita em um novo processo com prescrição em dois anos. (DELGADO; DELGADO, 2017).

3.2 Aspectos laborais

Neste ponto serão tratadas algumas das mudanças e das novidades que a lei 13.467/2017 trouxe, e a realidade do trabalhador analisando sua nova realidade.

3.2.1 Trabalho intermitente

A Reforma trabalhista trouxe uma nova espécie de contrato que é o chamado trabalho intermitente; nesse contrato o empregado continua subordinado ao empregador, mas trata-se de prestação de serviço em períodos alternados e que não se confunde com trabalho temporário. No caso do trabalho intermitente, o empregado será chamado ao trabalho para prestar o serviço em horário e nos dias estipulados pelo empregador, sendo que este chamado deverá ter uma antecedência mínima de três dias, podendo o trabalhador se recusar em até 24 horas antes do labor. (SILVA; SOUZA; RAMOS, 2018)

A polêmica que envolve o contrato de trabalho intermitente é que a legislação não estipulou uma quantidade máxima de horas em que o trabalhador prestará o serviço, deixando que o empregador determine uma quantidade maior do que aquela permitida pela Constituição Federal, que é de oito horas diárias, haja vista que o trabalhador será remunerado pelas horas trabalhadas. Ao fim do trabalho ou ao final do mês - o pagamento não poderá ser superior a um mês - o empregado receberá a remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, repouso semanal e o empregador deverá fazer o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS.

Faz-se necessário destacar que, quando o empregado não for chamado ao trabalho, independente do prazo, este não será computado como tempo à disposição e neste período, o trabalhador poderá livremente trabalhar em outros lugares. Este artigo da nova lei veio para regulamentar os chamados “bicos”. (SILVA; SOUZA; RAMOS, 2018). Para os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista - caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário. O que os preceitos legais fazem é, nada mais nada menos, do que criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, pelo menos, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 40)

Esse tipo de contrato fere preceito Constitucional que assegura aos empregados uma remuneração nunca inferior ao mínimo legal, um trabalhador que é contratado por uma empresa, mas é esporadicamente chamado ao serviço somente receberá pelas horas laboradas o que fará com que o trabalhador tenha que ter vários outros trabalhos a fim de complementar a renda. (DELGADO, 2017)

3.2.2 Trabalho de gestantes em locais insalubres

Outra mudança que a lei da reforma trabalhista trouxe foi em relação ao trabalho da gestante ou lactante em locais insalubres, na qual passou a prever que as mulheres nessas condições, mas que trabalham em locais com níveis de

insalubridade mínimos ou médios poderão se afastar desde que apresente ao empregador um atestado médico que comprove que é preciso que ela se afaste e somente no caso de insalubridade em grau máximo ela será afastada automaticamente. (KATIUSCA, 2018)

Necessária se faz a conceituação e caracterização de insalubridade para melhor entendimento, conforme a Norma Regulamentadora nº15 do Ministério do Trabalho, insalubre é o local que possa trazer problemas para a saúde do trabalhador, para caracterizar a insalubridade são utilizados três critérios, quais sejam: avaliação quantitativa, qualitativa e avaliação qualitativas de riscos inerentes à atividades, a avaliação deverá ser feita por perito. (SALIBA; CORRÊA, 2013)

A lei nº13.467/2017 alterou o texto do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho e acrescentou os incisos I, II e III, passando a ter a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. § 2 Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3 Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Esse novo texto alterou uma redação que havia sido incluída em 2016 com a Lei nº 13.287 que passou a obrigar que os empregadores remanejassem as mulheres grávidas e em condição de lactação para exercerem tarefas em ambientes menos nocivos a ela e ao feto, revitalizando o princípio da proteção. (PICCOLO, 2018)

A grande problemática dessa nova redação do artigo 394-A versa sobre o fato de que a gestante e a lactante deverão obter com seu médico de confiança o atestado retirando do empregador a obrigação de afastá-las, esse tema merece atenção, pois, o médico que dará o atestado não visitará o local insalubre para verificar as condições e em consequência disso o médico poderá não conceder o atestado por não ter o conhecimento necessário. (MELO, 2018)

É evidente que o trabalho em locais com agentes nocivos prejudica a saúde de qualquer trabalhador, para as grávidas o risco é bem maior, pois, as substâncias dos agentes nocivos poderão prejudicar sua saúde e desenvolvimento. O ideal seria colocar as trabalhadoras gestantes para exercerem suas funções em locais saudáveis. (MELO, 2018)

Infere-se que a Lei da Reforma Trabalhista lesa direitos amparados pela Constituição Federal, tais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV), a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, caput), A função social da propriedade (art. 5º, inciso XXIII), a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII).

3.2.3 O fim das horas no itinerário

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 trazia que trabalhadores que laborassem em locais de difícil acesso ou que não oferecessem transporte público e por tal motivo o empregador fornecia o transporte, o tempo de deslocamento que ultrapassasse, o mínimo previsto em lei para a jornada laboral, era considerado tempo no itinerário, ou seja, tempo à disposição do empregador. (CITRA; SOUZA, 2018)

A Lei da Reforma Trabalhista findou com o direito ao pagamento dos minutos ou horas de deslocamento de empregados, o motivo para a supressão desse direito é para igualar esses trabalhadores com aqueles que também gastam um longo tempo para chegar ao trabalho, mas que não recebiam o acréscimo das horas no itinerário. (FONSECA, 2018). Ao artigo 58 da CLT foi acrescentado o § 2º, que narra:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno,

caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

O principal debate acerca do tema é sobre a aplicabilidade dessa suspensão para os contratos já existentes e que tal mudança seria prejudicial ao trabalhador. (ORTOLANI, 2018)

Trata-se de urna óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas in itinere são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 121)

Para os autores Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017, p.122), “o fim das horas no itinerário não prejudicará os outros casos de tempo à disposição do empregador, desde que seja no local de trabalho e por extrapolação da duração por culpa do empregador “.

3.2.4 Acordado sobre legislado

A Lei da Reforma Trabalhista introduziu dois artigos o 611-A e 611-B na CLT, o primeiro elenca um rol exemplificativo do que poderá ser objeto de negociação - entre empregado e empregador - e o segundo traz os direitos que não poderão ser negociados. Importante ressaltar que negociações previstas no artigo 611-A valerão sobre o que prevê a lei.

Os autores Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017, p. 76) explicam, "a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível," transformando a "maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis."

A lei 13.467/17 suprime e reduz direitos caso estes sejam feitos sem supervisão dos sindicatos dos trabalhadores, pois, em tempos de crise econômica deixar que empregadores possam negociar com o empregado, parte hipossuficiente da relação, trará prejuízos ao trabalhador que por necessitar do emprego passe a aceitar esse tipo de mitigação.

Pedro Mahin (2018, *online*) defende que o "propósito da alteração legislativa é evidente: restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e

de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho."

Conforme exposto pelos autores Vólia Bonfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017. P. 83), "é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, direitos da personalidade e liberdades garantidas pela Constituição."

Ao prever essas negociações, entre empregador e empregado, a lei 13.467/17, incluiu o §2º ao artigo 611-A, que diz não ser necessário o estabelecimento de contrapartidas nos referidos instrumento coletivos, por não se tratar de um vício do negócio jurídico. Entretanto, a única contrapartida obrigatória é a proteção contra a despedida sem justa causa durante a vigência do instrumento coletivo.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo apontar as principais mudanças alteradas e introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 e ainda menciona os direitos e deveres dos trabalhadores que foram abarcados na modificação do texto da CLT.

Pode-se observar que a lei da reforma trabalhista nº 13.467 de 2017 trouxe várias modificações com o discurso de modernizar a legislação trabalhista no país; vários artigos foram revogados e alterados. Constata-se que contratos que antes não eram permitidos passaram a ser regulados, como o contrato de trabalho intermitente, o tele trabalho, a jornada de 12 horas por 36 horas.

Verifica-se também que o poder de negociação entre o empregador e o trabalhador passou a valer sobre o que está previsto na CLT, assim as empresas poderão negociar diferentes condições de labor, deixando o empregado sem muito o que fazer, pois ao necessitar do emprego passará a aceitar a mitigação de seus direitos.

Analisou-se, também, a condição do trabalho das gestantes e lactantes em locais insalubres, ou seja, locais que fazem mal à saúde dela e a do bebê; a nova lei permite que ao invés de serem afastadas automaticamente podem permanecer trabalhando, desde que um atestado de um médico de sua confiança permita, como já mencionado o trabalhador é a parte fraca da relação, uma mãe com medo de perder o emprego poderá pedir que seu médico lhe dê um atestado permitindo o trabalho neste tipo de local.

Também foi inserida no ordenamento jurídico a lei da terceirização com a pretensão de flexibilizar os contratos trabalhistas para tentar solucionar os problemas econômicos que o país está passando; foi apresentada com o discurso

que modernizaria e geraria mais empregos. Sabe-se que em verdade essa espécie de contratação afeta a vida dos trabalhadores; nessa pesquisa percebe-se que se comparados aos que são diretamente contratados os terceirizados têm contratos menos duradouros, ganham menos. A lei 13.429 de 2017 estendeu e tornou lícita a terceirização em atividades principais de uma empresa; quando aplicável apenas às atividades-meio, já reduzia a proteção dos direitos dos trabalhadores, motivo pelo qual conclui-se que serão ainda mais banalizados os direitos já alcançados.

Diante de todo o exposto, compreende-se que a nova lei da reforma trabalhista não modernizou as relações de trabalho, mas acabou por precarizar ainda mais os direitos dos trabalhadores ocasionando um verdadeiro retrocesso social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Helder Santos. **O PL 4330/2004-A e a inconstitucionalidade da terceirização sem limite.** Disponível em: <http://www.prt3.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-mg/266-artigo-o-pl-4-330-2004-e-a-inconstitucionalidade-da-terceirizacao-sem-limite>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 7º ed, São Paulo: Malheiros, 1997, p.291.

BRASIL. **Lei 13.467/17, 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acessada em: 24 nov. 2017.

BRITO, Debora. **Senado pode votar projeto para atualizar texto da Câmara sobre terceirização.** Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/senado-discute-novo-projeto-de-lei-sobre-terceirizacao>. Acesso em: 13 mar. 2018

CAMPOS, Jéssica Camila. **Particularidade da Reforma Trabalhista.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61702/particularidades-da-reforma-trabalhista>. Acessado em: 26 nov. 2017.

CAPUCIO, Ricardo. **Reforma trabalhista, CLT e terceirização.** Disponível em: <https://jota.info/colunas/fintechs/reforma-trabalhista-clt-e-terceirizacao-10082017>. Acessado em 02 mai. 2018.

CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à Justiça.** Fabris. Porto Alegre. 1988, p. 15.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Método, 2017, p.76.

_____. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Método, 2017, p.83.

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho.** São Paulo, Malheiros, 2000, p.75-76.

CITRA, Gabriel; SOUZA, Mylena Devezas. **Horas in itinere x Reforma Trabalhista.** Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2017/11/07/horas-in-itinere-x-reforma-trabalhista>. Acessado em: 05 mai. 2018.

CONCEIÇÃO, Jefferson José; CONCEIÇÃO, Maria da Consolação. **O pós Reforma Trabalhista e o que vem pela frente.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61471/o-pos-reforma-trabalhista-e-o-que-vem-pela-frente>. Acessado em: 26 nov. 2017.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Brandeira; BELTRAMELI NETO, Silvio. **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: Juspodvim, 2018. P. 40.

DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/4263354/ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00>. Acessado em: 22 nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. LTr- São Paulo: 2001, p.23.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed, São Paulo: LTR, 2017, p. 41

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1.ed, São Paulo: LTr, 2017, p.40

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Trabalhistas constitucionalizados: De 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONSTITUCIONALIZADOS_DE_1824_A_1988_E_25_ANOS_DEPOIS.aspx. Acessado em 26 nov. 2017.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista acaba com o pagamento das horas in itinere**. Disponível em: <https://blog.ipog.edu.br/direito/reforma-trabalhista-acaba-com-o-pagamento-de-horas-in-itinere>. Acessado em: 08 mai, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. Salvador: Juspodvm. 2017, p. 13.

GUIA TRABALHISTA. Trabalho Temporário. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trab_temporario.htm. Acessado em 20 nov. 2017.

GOMES, Denis Marcelo Camargo. **A Lei 13.429/17 – A possibilidade de terceirização da atividade-fim é fato?**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI260248,61044-A+lei+1342917+A+possibilidade+de+terceirizacao+da+atividadefim+e+fato>. Acessado em 12 mar. 2018.

IZÍDIO, Cláudio Gonçalves. **Terceirização: evolução legislativa da terceirização no Brasil**. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=18539. Acesso em 09 mar. 2018.

JOÃO, Paulo Sérgio. **A crise econômica e a reforma trabalhista.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57871/a-crise-economica-e-a-reforma-trabalhista>. Acessado em 20 nov. 2017.

KATIUSCA, Lilian. **Implicações da reforma trabalhista sobre normas de proteção ao trabalho da mulher.** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/implicacoes-da-reforma-trabalhista-sobre-normas-de-protecao-ao-trabalho-da-mulher-15022018>. Acesso em 25 mar. 2018.

LEITE, Gisele. **Terceirização e a Lei 13.429/17.** Disponível em: <https://professoragiseleite.jusbrasil.com.br/artigos/463154663/terceirizacao-e-a-lei-13429-2017>. Acesso em 12 mar. 2018.

MACIEL, José Alberto Couto. **Comentários à lei 13.429, de 31 de março de 2017, no que concerne à terceirização.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256807,51045-Comentarios+a+lei+13429+de+31+de+marco+de+2017+no+que+concerne+a>. Acesso em 12 mar. 2018.

MAHIN, Pedro. **Opinião com reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição, 2017.** Disponível em: <http://www.observadorindependente.com.br/2017/07/opiniao-com-reforma-da-clt-vontade.html>. Acesso em 08 mai. de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho.** 7 ed., São Paulo, Atlas, 2009.

MATTOS, Cibele Naoum. **Reforma trabalhista: modernização ou retrocesso?** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265160,81042Reforma+trabalhista+m+odernizacao+ou+retrocesso>. Acessado em: 20 nov. 2017.

MEIRELES, Maria Silva. **Terceirização.** Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/terceirizacao/1743/#ixzz59IZJZA2f>. Acesso em 09 mar. 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **A reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>. Acesso em: 15 mai. 2018.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil.** São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 143.

_____. **A terceirização trabalhista no Brasil.** São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 185

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; BERNARDES, Denise Couto; PEREIRA, Mônica Guedes. **Terceirização e responsabilidade.** In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela (Coord.). **Terceirização no Direito do Trabalho.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

ORTOLANI, Flávia Mariana Mendes. **Reforma trabalhista.** Disponível em: <https://www.jornalcruzeiro.com.br/materia/835212/reforma-trabalhista>. Acesso em: 06 mar. 2018.

PAIVA, Raquel Maria Ferreira. **Terceirização:** os efeitos jurídicos decorrentes da terceirização em contrapartida ao princípio da isonomia e da proteção do trabalhador. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/44707/terceirizacao-os-efeitos-juridicos-decorrentes-da-terceirizacao-em-contrapartida-ao-principio-da-isonomia-e-da-protecao-do-trabalhador>. Acesso em: 06 fev. 2018.

PICCOLO, Natália. **Reforma trabalhista:** gestante em local insalubre. Disponível em: <https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/519449995/reforma-trabalhista-gestante-em-local-insalubre>. Acesso em: 7 mai. 2018.

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL EM 2017. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikipedia Foundation, 2017. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017&oldid=50589447>. Acesso em: 26 nov. 2017.

RANGEL, Daniel Gonçalves. **Reforma Trabalhista:** o discurso, a proposta e a precarização. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI257788,61044-Reforma+trabalhista+o+discurso+a+proposta+e+a+precarizacao>. Acesso em: 13 mar. 2018.

RESENDE, Ricardo. **Reforma trabalhista:** legislação comparada. Disponível em: <https://www.ricardoresende.com.br/LEGISLAÇÃO%20COMPARADA%20-%20CLT%20-%20LEI%2013467%20-%20MPV%20808.pdf>. Acessado em: 26 nov. 2017.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade:** aspectos técnicos e práticos. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 11.

SANTIAGO, Renato Novaes; VERQUIETINI, Wagner Luiz. **A reforma trabalhista e a mentira oficial.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI262227,81042-A+reforma+trabalhista+e+a+mentira+oficial>. Acesso em: 14 abr. 2018.

SILVA, Aarão Miranda; SOUZA, Maria Gabriela de Aguiar; RAMOS, Karine Dalmas. **O trabalho intermitente na Reforma Trabalhista e suas particularidades.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62325/o-trabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista-e-suas-particularidades>. Acessado em: 17 abr. 2018.

SOUZA, Isabela. **Reforma trabalhista:** o que é o acordado sobre o legislado? Disponível em: <http://www.politize.com.br/acordado-sobre-legislado-reforma-trabalhista>. Acessado em 26 nov. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**, 8. ed., vol. I, São Paulo: LTR, 2005.

TEIXEIRA, M. O.; ANDRADE, H. R.; COELHO, E. D. **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**, São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. p. 111.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 2.ed., São Paulo: LTr, 2017. P.653.

_____. **Para entender a terceirização**. 2.ed., São Paulo: LTr, 2017. P. 660.