

TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

João Luiz Cesarino Ferreira¹
Fabrini Videira Novelino²
Prof^a. Luciana Alves Dominato³

RESUMO

A presente pesquisa sobre a segurança do trabalho e a terceirização nos serviços é um tema relevante na sociedade, que vem ocupando lugar destacado nas discussões políticas, principalmente no que diz respeito ao seu papel na segurança, qualidade de vida e dignidade do trabalhador. Objetivando a colaboração com o conhecimento, tanto para a comunidade acadêmica e quanto para a sociedade em geral. Com a análise e apontamentos das modificações na consolidação das leis trabalhistas, fazendo recomendações de ações que colaborem com a melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Aplicada a pesquisa descritiva, foi feita uma revisão bibliográfica para a fundamentação teórica, através de coleta de dados através de artigos científicos, além de documentos e textos em meio virtual para justificar os limites e as contribuições da própria pesquisa. São mais de cem mudanças na consolidação das leis do trabalho consolidadas pelo atual governo. Dentre as mudanças tem a terceirização que permite uma empresa privada ou do governo transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração para as empresas. Os sucessos totais e parciais são decorrentes da formatação em que a terceirização foi e está sendo implementada nas empresas.

Palavras-chave: Terceirização, reforma, consolidação, leis, trabalho.

¹FERREIRA, João Luiz Cesarino, Professor de curso Técnico do Colégio PIO XII, Engenheiro de Produção pela UNIVERSO/ JF- MG, Pós Graduando do curso de Engenharia de Segurança do Trabalho pela UNIVERSO/ JF- MG e Pós Graduando do curso de Engenharia Ambiental e Sanitária Básica pela UNESA/ JF-MG.

²NOVELINO, Fabrini Videira, Engenheiro de Produção pela UNIVERSO/ JF- MG, Pós Graduando do curso de Engenharia de Segurança do Trabalho pela UNIVERSO/ JF- MG.

³DOMINATO, Luciana Alves, Professora Universitária pela UNIVERSO/ JF-MG, Graduada em Direito, Pós Graduação em Direito Público e Mestrado em Ciências Sociais pela UFJF/ JF-MG.

1 INTRODUÇÃO

Para que um negócio mantenha-se competitivo no mercado, com foco nas demandas principais, muitas vezes é necessário recorrer à terceirização. O trabalho pode ser executado por profissionais autônomos ou pessoas jurídicas.

Em geral, esses serviços são aqueles que não integram as atividades-fim de seu empreendimento. A prática tem se tornado comum no Brasil, por exemplo, nas áreas de limpeza, segurança e manutenção.

Para que isso seja possível, deve ser estabelecido um contrato entre a empresa e o prestador de serviço, especificando o que será desenvolvido e quais as obrigações entre as partes.

A terceirização vem sendo utilizada como ferramenta administrativa já há várias décadas. Há muitos anos, nas empresas do primeiro mundo e no Brasil, se pratica a contratação, via prestação de serviços, de empresas especializadas em atividades específicas, que não cabem ser desenvolvidas no ambiente interno da organização uma vez que muitas das vezes não atividades fim da empresa.

Muitos segmentos, se especializaram nesta prática, utilizando-se com frequência da contratação de serviços para o setor de produção, tais como as empresas que compõem o setor da indústria gráfica e o setor da indústria têxtil.

Hoje, no entanto a terceirização se investe de uma ação mais caracterizada como sendo uma técnica moderna de administração e que se baseia num processo de gestão, que leva a mudanças estruturais da empresa, a mudança cultural, procedimentos, sistemas e controles, com um objetivo único quando adotada: atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresas para a sua atividade principal.

Para tanto, o sucesso de sua aplicação está na visão estratégica que os dirigentes deverão ter quando de sua aplicação nas empresas, de modo que ela se consolide como metodologia e prática.

Esta pesquisa tem por objetivo colaborar com o conhecimento sobre a terceirização dos serviços e a consolidação da leis trabalhistas, com o intuito de dar uma contribuição, tanto para a comunidade acadêmica, quanto para a sociedade em geral. Com a análise e apontamentos das modificações realizadas na consolidação das leis trabalhistas, fazendo recomendações de ações que colaborem com a melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

2 METODOLOGIA

A metodologia aplicada foi a pesquisa descritiva. No desenvolvimento deste trabalho foi feita uma revisão bibliográfica para a fundamentação teórica a fim de se obter o levantamento do estado da arte do tema, através de coleta de dados em artigos científicos, além de documentos e textos em meio virtual e de domínio público, assim como, da fundamentação teórica ou ainda para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa sobre a relação da segurança do trabalho e a terceirização.

3 TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

Terceirização, *outsourcing* ou ainda externalização é uma forma de organização estrutural que permite a uma empresa privada ou governamental transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração para as empresas. Em alguns contextos distingue-se terceirização de *outsourcing*. Geralmente, ambos os conceitos estão intimamente ligados à subcontratação (NEVES, 2015).

Importante destacar as palavras-chaves das definições de terceirização e que assegurem o seu entendimento, abrem perspectivas de sucesso da aplicação da terceirização, e que são: processo de gestão e parceria. O conceito processo de gestão entendida como uma ação sistêmica, processual, que tem critérios de aplicação (início, meio e fim) e uma ótica estratégica dimensionada para alcançar objetivos. O conceito de parceria, onde o fornecedor se integra num comprometimento de verdadeiro sócio do negócio do cliente (NEVES, 2015).

O conceito de terceirização tem seu surgimento datado na Segunda Guerra Mundial, em que empresas dos Estados Unidos precisavam concentrar-se na produção de armamentos, de modo a atender a demanda existente. Com este intuito, passaram a focar na atividade principal e delegaram as atividades secundárias a empresas prestadoras de serviço, como parte de melhoria do processo e técnica de gestão administrativa e operacional das empresas. Neste sentido, os resultados ficam mais evidentes sendo conhecido como *outsourcing*, ou terceirização (SAAD, 2001).

A partir de década de 1980, com o processo de internacionalização das empresas multinacionais, o conceito passou a ser difundido, trazendo mudança nas empresas.

Pois, cada vez mais, os clientes se tornavam o centro das atenções exigindo que as empresas conhecessem seu perfil.

O processo de terceirização, no Brasil, não foi diferente, pois foi implantado de forma gradativa devido à vinda das primeiras empresas de grande porte e multinacionais.

No Brasil, a terceirização se introduziu sob outro prisma. A recessão como pano de fundo levou também as empresas a refletirem sobre sua atuação. O mercado cada vez mais restrito, acabou determinando a diminuição das oportunidades, possibilitando que novas abordagens fossem aplicadas para buscar a minimização das perdas. O exemplo da aplicação em outros países rapidamente foi acolhido pelas nossas empresas pois o ambiente era propício (SAAD, 2004).

Ao mesmo tempo, a terceirização demonstrava o outro lado da moeda: o fomento para a abertura de novas empresas, com oportunidade de oferta de mão-de-obra, restringindo assim, de certo modo, o impacto social da recessão e do desemprego (PRUNES, 2006).

No início a prática era conhecida como contratação de serviços de terceiros, principalmente de mão-de-obra, com o intuito de reduzir o custo de mão-de-obra, tendo como objetivo contratar terceiros para trabalhar e ter ganho de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade da atividade principal da empresa e os itens acessórios ficariam por conta da empresa terceirizada (SAAD, 2001).

Foi criada no ano de 2017 uma Comissão Especial destinada a proferir o parecer a Lei nº 6.787, de 2016 (BRASIL, 2016), do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (BRASIL, 1974), para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”, também denominada de “Reforma Trabalhista”, foi criada mediante Ato da Presidência da Câmara dos Deputados de 3 de fevereiro de 2017, com base no inciso II do art. 34 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), constituída e instalada em 9 de fevereiro desse mesmo ano. Segundo a sua justificação, a lei tem por objetivo:

[..] aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os

empregadores, e atualizar a Lei nº 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário [...] (BRASIL, 1974).

A Câmara dos Deputados aprovou no dia 22 de março de 2017 a lei que libera o trabalho terceirizado em todas as atividades. O projeto foi sancionado pelo presidente Michel Temer no dia 13 de agosto de 2017. Antes da Lei 4302/98, só era permitida a terceirização de atividades secundárias nas empresas, conhecidas como atividades-meio, ou seja, que não são o principal negócio da empresa. Era proibida a terceirização de atividades-fim. Por exemplo, em uma escola, não era permitido terceirizar os professores, apenas outras atividades como limpeza, manutenção e vigilância (PLANALTO, 2017).

Nesse processo de se garantir a ampla discussão democrática da matéria, foram realizadas inúmeras audiências públicas, seminários, mesas redondas, reuniões de trabalho, reuniões técnicas, neste que é o espaço para o debate público por excelência, o Poder Legislativo, bem como nos mais diversos Estados da Federação.

A extensa pauta de temas que permearam os debates abrangeu o direito individual do trabalho, no âmbito urbano e rural, o direito coletivo do trabalho, o direito processual do trabalho, com ênfase nos aspectos relativos aos limites para aplicação de súmulas de jurisprudência, os mecanismos de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, o trabalho temporário, o trabalho em regime de tempo parcial, o trabalho intermitente e o teletrabalho, entre outros (PINTO, 2000).

O texto aprovado havia sido proposto em 1998 pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, e já tinha passado pelo Senado. Pular essa etapa foi o que motivou a escolha desse texto em vez do projeto de lei similar proposto em 2015 pelos deputados. O projeto levado à Câmara em 2015 exigia que 4% do valor dos contratos fosse retido para garantir o cumprimento de direitos trabalhistas e previdenciários pela empresa, mas a lei aprovada agora não inclui essa exigência (BRASIL, 2016).

Outra diferença é que o projeto de 2015 previa que o trabalhador poderia cobrar direitos trabalhistas tanto da empresa terceirizada quanto da que contrata o serviço. A lei aprovada, entretanto, prevê que essa cobrança só pode ser feita para a empresa tomadora de serviços caso se esgotem os bens da empresa que terceiriza.

Com a nova lei, a principal mudança é que as empresas têm permissão para terceirizar qualquer atividade, sem restrições. A empresa terceirizada fica responsável por contratar, remunerar e dirigir os trabalhadores. Já a empresa contratante tem o dever de garantir segurança, higiene e salubridade dos terceirizados.

A lei também regulamenta o trabalho temporário: aumenta o tempo máximo de duração que era de 3 meses para 6 meses, sendo possível estender por mais 90 dias, chegando a até 9 meses. Com o fim do contrato, o trabalhador temporário só poderá prestar novamente o serviço à empresa depois de 3 meses.

Outra novidade é a possibilidade de contratação de funcionários temporários para substituir grevistas caso a greve seja declarada abusiva ou sejam paralisados serviços essenciais. A lei garante que os temporários têm direito aos mesmos serviços de saúde, auxílio alimentação, jornada de trabalho e salário dos funcionários regulares (BRASIL, 2016).

A lei portanto, garantirá a segurança jurídica dos trabalhadores terceirizados e permitirá aumento na produtividade por conta da especialização dos serviços.

4 DISCUSSÃO E RESULTADOS

São mais de 100 mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consolidadas pelo governo do presidente Michel Temer e aprovadas pela Câmara dos Deputados, as principais mudanças na CLT com a reforma trabalhista são analisadas com os seus novos resultados neste artigo (PRUNES, 2017).

A jornada intermitente, era limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. Pelo novo texto é permitida a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o funcionário trabalhar em dias e horários alternados (GEN, 2016).

Antes, a remuneração por produtividade não poderia ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Com a reforma trabalhista, o empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas. O contrato de trabalho nessa modalidade deve ser firmado por escrito e conter o valor da hora de serviço (FIRJAN, 2017).

O trabalho remoto pela legislação anterior não contemplava essa modalidade de trabalho. Porém, com a reforma trabalhista, tudo que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa (BRASIL, 2017).

O descanso para o trabalhador que atuava no regime de trabalho de 8 horas diárias tem direito a uma hora e ao no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação. Pela lei sancionada, o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos (PRUNES, 2017).

As férias de 30 dias podiam ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono. Com a reforma, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um. A reforma também proíbe que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Para o trabalho temporário o texto retira as alterações de regras relativas ao trabalho temporário. A Lei da Terceirização Nº13.429 de 2017(BRASIL, 2017), sancionada em março, já havia mudado as regras do tempo máximo de contratação, de três meses para 180 dias, consecutivos ou não. Além desse prazo inicial, pode haver uma prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando permanecerem as mesmas condições.

Para a terceirização dos serviços prestados a medida estabelece uma quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração, pela mesma empresa, como terceirizado. O trabalhador terceirizado agora deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos. Para evitar futuros questionamentos, o substitutivo define que a terceirização alcança todas as atividades da empresa, inclusive a atividade-fim (aquela para a qual a empresa foi criada). A Lei de Terceirização não deixava clara essa possibilidade. A nova legislação determina que a contratação terceirizada ocorra sem restrições, inclusive na administração pública (BRASIL, 2017).

A contribuição sindical era um tributo que recolhido anualmente e corresponde a um dia de trabalho, para os empregados, e a um percentual do capital social da empresa, no caso dos empregadores. Com a reforma trabalhista, a contribuição passa a ser opcional.

A demissão antes com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa demissão nas seguintes situações: solicitada pelo funcionário, por justa causa ou sem justa causa. Apenas no último caso, o trabalhador tem acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do fundo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício. Pela reforma trabalhista, o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego (PRUNES, 2017).

O acordo coletivo o texto mantém o prazo de validade de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade

(aplicação após o término de sua vigência). Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Dessa forma, sindicatos e empresas poderão negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei (BRASIL, 2016).

Para o transporte até o trabalho antes da reforma trabalhista os trabalhadores tinham direito a incluir o tempo gasto para chegar ao trabalho como horas de jornada, quando não há acesso em transporte público e a empresa fornece transporte alternativo. Pela reforma trabalhista do governo, o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho (FIRJAN, 2017).

As ações trabalhistas antes da reforma, o trabalhador que entra com ação contra empresa não arca com nenhum custo e pode faltar até três audiências judiciais. Com a mudança nas leis trabalhistas, o benefício da justiça gratuita passará a ser concedido apenas aos que comprovarem insuficiência de recursos. Os demais, serão obrigados a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas do processo, caso perca a ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária (BRASIL, 2016).

A falta de registro o texto anterior da CLT estabelece multa de meio salário mínimo regional por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência. Pela reforma do Governo, a multa para empregador que mantém empregado não registrado passa a ser de R\$ 3 mil. Nos casos de microempresa e empresa de pequeno porte, cai para R\$ 800,00 (PRUNES, 2017).

A rescisão contratual era exigido que a homologação do contrato seja feita em sindicatos. Com a mudança, ela passa a ser feita na própria empresa, na presença de advogados do patrão e do trabalhador, que pode ter assistência do sindicato (BRASIL, 2017).

Mulheres grávidas ou lactantes eram proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não tinha limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez. Com a reforma trabalhista, agora é permitido o trabalho em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente um atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez (PRUNES, 2017).

As férias parceladas em até três vezes, com pagamento proporcional aos respectivos períodos, sendo que uma das frações deve corresponder a ao menos duas semanas de trabalho.

O acordo coletivo pode definir as regras para a participação nos lucros e resultados, incluindo parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas (BRASIL, 2017).

A jornada de trabalho antes da reforma, a legislação não contava como jornada de trabalho o tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento até o local de trabalho e na volta para casa, por qualquer meio de transporte. A exceção é quando o empregado usa transporte fornecido pelo empregador por ser um local de difícil acesso ou onde não há transporte público. O texto aprovado deixa claro que não será computado na jornada de trabalho o tempo que o empregado levar até “a efetiva ocupação do posto de trabalho” e não mais até o local de trabalho. Além disso, deixa de considerar como jornada de trabalho o tempo usado pelo empregado no trajeto utilizando meio de transporte fornecido pelo empregador “por não ser tempo à disposição do empregador”. Também não será computado como extra o período que exceder a jornada normal quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou ficar nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como higiene e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (PRUNES, 2016).

O intervalo entre jornadas antes da reforma o tempo de almoço, por exemplo, é de um hora. Pela reforma do governo, esse tempo poderá ser diferente. O intervalo entre jornadas tem que ter um limite mínimo de 30 minutos (GEN, 2016).

A Justiça decidiu que quando um acordo coletivo estava vencido, o último acaba valendo. O Supremo Tribunal Federal, porém, reviu essa decisão. Com o texto da reforma prevê que as partes podem concordar com a extensão de um acordo coletivo após sua expiração (FIRJAN, 2017).

O programa de seguro-emprego os trabalhadores e empregadores, de acordo com a nova lei, deverão decidir juntos sobre a entrada no Programa de Seguro-Emprego (PSE).

As negociações em relação a banco de horas ficarão nas mãos das partes, de acordo com a nova lei. No entanto, fica garantido o acréscimo de 50% no valor pago pela hora extra. Remuneração por produtividade A remuneração por produtividade será decidida também em acordo coletivo (BRASIL, 2016).

A forma de registro e acompanhamento de ponto pode ser definida em acordo coletivo. Isso flexibiliza, por exemplo, a exigência de ponto eletrônico.

A jornada de trabalho poderá ser diferente de 8 horas diárias e 44 horas semanais. O limite diário, no entanto, é de 12 horas diárias e de 220 horas mensais. Antes, a Justiça autorizava a realização da jornada de 12 horas de trabalho alternados por 36 horas de descanso para algumas categorias. Esse tipo de jornada de trabalho é seguido por várias categorias, sendo observado o limite semanal de cada profissão em legislação específica. Com a reforma trabalhista, a jornada

12x36 passa a fazer parte da legislação. O texto sancionado também prevê que a remuneração mensal incluirá descanso semanal remunerado e descanso em feriados (BRASIL, 2017).

Para o regime parcial a lei em vigor considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não passe de 25 horas semanais. Pela legislação anterior, era proibida a realização de hora extra no regime parcial. A nova lei aumenta essa carga para 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares por semana. Também passa a considerar trabalho em regime de tempo parcial aquele que não passa de 26 horas por semana, com a possibilidade de 6 horas extras semanais. As horas extras serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal. As horas extras poderão ser compensadas diretamente até a semana seguinte. Caso isso não aconteça, deverão ser pagas (PRUNES, 2017).

E para o regime normal de trabalho, o texto mantém a previsão de, no máximo, duas horas extras diárias, mas estabelece que as regras poderão ser fixadas por “acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Antes, a CLT diz que isso só poderá ser estabelecido “mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”. Pela regra atual, a remuneração da hora extra deverá ser, pelo menos, 20% superior à da hora normal. Com a nova lei aumenta esse percentual para 50% (GEN, 2016).

Para o banco de horas hoje, a lei era previsto que a compensação da hora extra em outro dia de trabalho, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. A regra é estabelecida por acordo ou convenção coletiva de trabalho. O texto sancionado prevê que o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Além disso, poderá ser ajustada, por acordo individual ou coletivo, qualquer forma de compensação de jornada, desde que não passe de dez horas diárias e que a compensação aconteça no mesmo mês (PRUNES, 2017).

O texto inclui na legislação trabalhista a previsão do dano extrapatrimonial, quando há ofensa contra o empregado ou contra a empresa. São consideradas passíveis de reparação quando, no caso da pessoa física, por exemplo, houver ofensa à honra, imagem, intimidade, liberdade de ação ou saúde. No caso da pessoa jurídica, quando houver ofensa à imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência. Caberá ao juiz fixar a indenização a ser paga (GEN, 2016).

O texto da reforma deixa claro que a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. E sobre o contrato individual de trabalho, o texto mantém que ele poderá ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, mas inclui a previsão para que o trabalho seja prestado de forma intermitente, que permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho. O contrato deverá ser por escrito e

conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor-horário do salário mínimo ou àquele pago aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2016).

O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas do salário, férias e décimo terceiro salário proporcionais. Também haverá o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS. Nesse ponto, a pedido da categoria dos aeronautas, a lei passou a definir que trabalho intermitente será proibido em casos de profissões regidas por legislação específica (BRASIL, 2017).

A nova lei determina que, no caso de sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas passam a ser de responsabilidade do sucessor. No texto, é definido maior rigor para a criação e alteração de súmulas, interpretações que servem de referência para julgamentos. Ficará definido na CLT como as súmulas poderão ser produzidas. Será exigida a aprovação de ao menos dois terços dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho para que elas sejam editadas. Ainda assim, essa definição só poderá ser feita se a mesma matéria já tiver sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas, em pelo menos dez sessões diferentes (FIRJAN, 2017).

A reforma trabalhista estabelece punições para quem, seja o reclamante ou o reclamado, agir com má-fé em processos judiciais na área trabalhista. O juiz poderá dar condenação de multa, entre 1% e 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. Será considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo (BRASIL, 2016).

Entre outros pontos, a reforma estabelece regras para que acordos entre empresários e representantes dos trabalhadores passem a ter força de lei, o chamado "negociado sobre o legislado".

A reforma trabalhista do governo teve seus argumentos e a própria nova lei em sua totalidade, combatidos por juristas, sociólogos e parlamentares de diferentes partidos, entre diversos manifestos de entidades.

Por outro lado, foi colocada pelo governo e aliados como saída para o desemprego e ainda como uma reformulação necessária ao mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Apesar de não haver consenso, os especialistas são unânimes em afirmar que a economia e as relações de trabalho mudaram, e que há necessidade de adaptação. A preocupação, segundo vários deles, é sobre as condições nas quais essas transformações são executadas e a vulnerabilidade dos trabalhadores diante delas.

Se a idéia é flexibilizar o mercado de trabalho para baixar os custos e fazê-lo mais competitivo, incentivando investimento estrangeiro direto, o que observamos em outros países é que esse modelo não é tão bem-sucedido.

A maioria dos investimentos estrangeiros direto não é atraído somente por mão de obra barata, apesar de casos específicos. Mas não é o perfil do Brasil de competir como uma economia de mão de obra barata como a China e outros países do Leste Asiático. Há que se verificar as condições em que são executadas, para que se garantam as condições de um trabalho decente.

O fenômeno da fragmentação da produção por meio de contratos terceirizados se deve em parte à internacionalização do trabalho que ocorreu nas últimas três décadas, por meio da qual um produto passa por vários países desde a sua concepção até a venda.

Mas, em perspectiva, a participação em cadeias globais de valor traz prós e contras. O lado positivo é contribuir para a expansão da produção e ganhos de economia de escala, por meio da redução de custos, além de permitir que empresas e nações se beneficiem da transferência de tecnologia e práticas de administração.

Por outro lado, enquanto a produtividade sobe, a participação avançada em cadeias globais não está associado com ganhos setoriais, o que sugere que os ganhos econômicos obtidos nem sempre são necessariamente repassados aos trabalhadores. Ou seja, o lucro resultante da otimização não se traduziria em salários maiores.

É exatamente a forma como se dá a regulamentação dos processos de terceirização, bem como a qualificação da mão de obra e o investimento em pesquisa e desenvolvimento, que determina a posição das economias globais entre as que agregam mais ou menos valor ao produto. Em geral, nos países desenvolvidos o trabalho terceirizado pode ser encontrado em todos os setores, com predominância nas ocupações de salários mais baixos. Já nos países em desenvolvimento o emprego terceirizado segue representando uma porção importante do emprego assalariado.

A vulnerabilidade dos trabalhadores é o ponto central que distingue as situações de terceirização em experiências positivas e negativas. A OIT reconhece que o trabalho pode ser

visto de formas contratuais variadas. O objetivo não é que ele se ajuste ao modelo típico, mas que todos estejam no conceito de Trabalho Decente. Para garantir esse conceito, é necessário que as tarefas sejam regulamentadas com o objetivo de equilibrar as necessidades dos trabalhadores, das empresas e dos governos.

A nova lei trabalhista brasileira abre uma brecha para que incidentes semelhantes ocorram. Na versão aprovada pela Câmara foram suprimidos os artigos que tratavam da obrigação das empresas contratantes de reportar acidentes de trabalho. Por exemplo, se ocorrer a morte de um profissional terceirizado na oficina de uma fábrica que produz itens de grife, essa empresa não precisará reportar às autoridades a tragédia, permitindo que a marca se desassocie da responsabilidade social pelo caso.

O texto da lei aprovada pela Câmara é uma adaptação de um projeto de 1998, idealizado no governo Fernando Henrique Cardoso (PSDB) pelo então ministro do Trabalho, Paulo Paiva, onde um dos objetivos originais era retirar trabalhadores sazonais da informalidade e dar aos empregadores a oportunidade de cortar custos em situações de ajuste.

Além disso, se a economia está retomando, você pode estimular a empresa a contratar um trabalhador. Se essa atividade se consolidar, a empresa pode mudar o contrato para tempo indeterminado, mas se não fizer isso, não terá de arcar com os custos de demissão.

É exatamente para que a empresa possa minimizar o custo de ter trabalhadores que em um determinado período ficam subutilizados. Com isso, ela consegue reduzir os seus custos e conseqüentemente aumentar a produtividade. Os sucessos totais e parciais são decorrentes da formatação em que a terceirização foi e está sendo implementada nas empresas.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, 1º de maio de 1943. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>, 1943. Acesso 10 de maio, 2017.

BRASIL. Lei da Terceirização Nº13.429, 31 de março de 2017. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>, 2017. Acesso em 26 de maio, 2017.

BRASIL. Lei Nº6019, de janeiro de 1974. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>, 1974. Acesso 26 de maio, 2017.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>, 2016. Acesso 25 de maio, 2017.

PLANALTO. **Lei nº13467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>, 2017. Acesso 09 de outubro, 2017.

FIRJAN. **Cartilha sobre a legislação trabalhista.** Disponível em: <www.firjan.org.br>, 2004. Acesso em 31 de maio, 2017.

GEN. CLT: Método - Consolidação das Leis do Trabalho - Rio de Janeiro. Ed. Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

META, **Manual para Elaboração de Trabalhos Acadêmicos.** Disponível em: <<http://www.universo.edu.br/portal/juiz-de-fora/files/2010/11/321.pdf>>, 2017. Acesso 02 de maio, 2017.

NEVES, Oton Pereira. **Manifesto de reestruturação do Ministério do Trabalho e Emprego.** Direção Nacional da CUT/Secretário Geral Brasília - DF, 2015.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo, “et all”. **Consolidação das Leis de Trabalho.** 27^a ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

PRUNES, José Luiz Ferreira. CLT - Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. Caxias do Sul - RS: Ed. Plenum, 2006.

PRUNES, José Luiz Ferreira. CLT Comentada. Caxias do Sul - RS: Ed. Plenum, 2017.

SENADO. **Direitos do Trabalhador - Coleção Direitos Sociais - Volume I.** 2^a Ed. - Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011.

SAAD, José Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada.** 34^a ed. São Paulo: LTr, 2001.

SAAD, José Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada.** 37^a ed. São Paulo: LTr, 2004.