

TCC 86

CENTRO PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JUSCELINO KUBITSCHKE DE OLIVEIRA  
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ESTUDO DOS IMPACTOS DA  
ALTERAÇÃO, PRINCIPALMENTE NA TERCEIRIZAÇÃO

**REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ESTUDO DOS IMPACTOS DA  
ALTERAÇÃO, PRINCIPALMENTE NA TERCEIRIZAÇÃO**

Orientador: Prof. Celso Antônio de Almeida  
Prof. Francisco Manoel Lima

DIADEMA - SP

2018

Amanda Silva Alves

Gabriela dos Santos Pinheiro Rosa

Mariza Menezes da Silva

AMANDA SILVA ALVES

GABRIELA DOS SANTOS PINHEIRO ROSA

MARIZA MENEZES DA SILVA

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ESTUDO DOS IMPACTOS DA  
ALTERAÇÃO, PRINCIPALMENTE NA TERCEIRIZAÇÃO

**REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ESTUDO DOS IMPACTOS DA  
ALTERAÇÃO, PRINCIPALMENTE NA TERCEIRIZAÇÃO**

Trabalho apresentado à Escola Técnica Estadual Juscelino Kubitschek de Oliveira, como requisito final à conclusão do curso de Técnico de Administração

Orientador: Prof. Cleiton Andrade da Silva e Prof. Francisco Hélio Diniz

DIADEMA – SP

2018

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Amanda Silva Alves

Gabriela dos Santos Pinheiro Rosa

Mariza Menezes da Silva

**REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ESTUDO DOS IMPACTOS DA  
ALTERAÇÃO, PRINCIPALMENTE NA TERCERIZAÇÃO**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## DEDICATÓRIA

Aos nossos orientadores, Cleiton e Hélio. Agradecemos a disposição de vocês ao nos instruir na elaboração deste trabalho;

As nossas famílias que sempre demonstraram profunda compreensão, nos respeitando quando precisávamos nos ausentar para elaboração do desenvolvimento do conteúdo.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus que nos concedeu esta chance de estarmos em um lugar conceituado, que nos amadureceu e nos desenvolveu como profissionais e pessoas;

A nossa família, que sempre esteve disposta a nos ajudar, principalmente psicologicamente;

Aos nossos amigos, que nos incentivaram a todo momento, mesmo quando estávamos exaustivas;

Aos nossos professores que transmitiram seus conhecimentos ampliando nossos horizontes e despertando talentos desconhecidos que possuímos, esclarecendo nossas ideias;

Ao Caio, que se propôs, compartilhando seu conhecimento, a nos ajudar com as normas técnicas;

As instituições terceiras que disponibilizaram seus livros, eles foram úteis e essenciais.

... a informação é o recurso estratégico para o desenvolvimento de qualquer país. Os portadores desses recursos são as pessoas. (Peter Drucker)

Resumo do Livro: Trabalho, C.T. Legislação, Tercelmapta

**"O conhecimento e a informação são os recursos estratégicos para o desenvolvimento de qualquer país. Os portadores desses recursos são as pessoas."**  
*(Peter Drucker)*

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a relação do empregador e colaborador, que é regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A história dos direitos trabalhistas no Brasil teve início após a Revolução Industrial. No entanto, passou a ser válida posteriormente quando Getúlio Vargas (presidente da época) assinou a Constituição de 1988, onde a CLT passou a existir. Durante toda sua narrativa não houve grandes modificações, fazendo-a ser conhecida como "Justiça Engessada". Entretanto, no ano de 2017 o governo brasileiro leva para votação do senado a proposta nomeada de "Reforma Trabalhista", onde foi firmada pelo atual presidente Michael Temer. Trouxe consigo inúmeras mudanças e podemos levar em considerações novas leis. Mas, neste trabalho, iremos salientar a Lei nº 6.019/74 que trata da Terceirização (prestação de serviços a terceiros que pode ser contratada para execução de quaisquer atividades). Em suma, dissertaremos sobre a história, como foi alterada e como influenciou o mercado de profissional, principalmente no ramo da indústria, setor da qual a mudança causou impacto de forma direta.

**Palavras chaves:** Reforma Trabalhista; CLT; Legislação; Terceirização.

## ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze the relationship between the employer and employee, which is regulated by the Consolidation of Labor Laws (CLT). The history of labor rights in Brazil began after the Industrial Revolution. However, it became valid later when Getúlio Vargas, who was president at that time, signed the 1988 Constitution, and CLT came into existence. Throughout its narrative there were no major modifications, making it known as "Justiça Engessada." However, in 2017 the Brazilian government takes to the Senate a proposal titled "Labor Reform/ Employment Reform", which was signed by the current president Michael Temer. It brought with it countless changes and we can take into consideration new laws. However, in this work, we will highlight Law No. 6,019 / 74 which deals with outsourcing (provision of services by other companies that can be contracted to do any activities). In short, we will explain about the history of labor rights, how it was changed and how it affected the employee, especially inside the industries, a sector which the change had a direct impact.

**Keywords: Labor Reform/ Employment Reform; CLT; Legislation; Outsourcing**



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Questão-problema.....	11
1.2 Objetivo.....	11
1.3 Justificativa.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Organização internacional do trabalho (OIT).....	12
2.2 História dos direitos trabalhistas no Brasil.....	13
2.3 Consolidação das leis trabalhistas (CLT).....	14
2.3.1 Principais direitos do colaborador.....	15
2.3.2 Deveres do colaborador para com a empresa.....	17
2.3.3 Deveres da empresa para com o colaborador.....	17
2.3.4 Principais direitos da empresa.....	18
2.4 Reforma Trabalhista (Nova CLT).....	18
2.4.1 Principais alterações.....	19
2.5 Terceirização.....	25
2.5.1 História.....	26
2.5.1.1 No Brasil.....	26
3. DESENVOLVIMENTO.....	27
4. CONCLUSÃO.....	29
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Questão-problema.....	11
1.2 Objetivo.....	11
1.3 Justificativa.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Organização internacional do trabalho (OIT).....	12
2.2 História dos direitos trabalhistas no Brasil.....	13
2.3 Consolidação das leis trabalhistas (CLT).....	14
2.3.1. Principais direitos do colaborador.....	15
2.3.2 Deveres do colaborador para com a empresa.....	17
2.3.3 Deveres da empresa para com o colaborador.....	17
2.3.4 Principais direitos da empresa.....	18
2.4 Reforma Trabalhista (Nova CLT).....	18
2.4.1 Principais alterações.....	19
2.5 Terceirização.....	25
2.5.1 História.....	26
2.5.1.1 No Brasil.....	26
3. DESENVOLVIMENTO.....	27
4. CONCLUSÃO.....	29
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho apresentará através de contextos históricos a trajetória que o ser humano teve ao adquirir direitos que nem sempre lhe foram concedidos.

A partir da Primeira Guerra Mundial criou-se a OIT<sup>1</sup>, que começou a implantar legalmente os direitos trabalhistas. Entrou-se então em vigor o cumprimento das normas trabalhistas internacionais, através de seu principal objetivo: promover a justiça social.

Na realidade brasileira o processo foi extenso, devido a escravidão presente, que possuía forte influência no país. Após a abolição à escravidão, as pessoas tiveram que se reinventar e devido as circunstâncias acabaram “despertando”, buscando impor os seus direitos.

“Ora, o que é a lei senão esta convenção sem qual não poderemos sobreviver à desordem da natureza? A aniquilação da lei é, então um ato suicida.” (José Castello, prefácio ao livro Jurandir Costa Freire, A ética, e o espelho da cultura, 1994).

Então, em 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas foi sancionada, trazendo estabilidade entre o colaborador e o contratante, estabelecendo normas.

Porém veremos que o mercado profissional sofre constantes mudanças, e a última delas trouxe uma visão de “aproximar” o relacionamento entre ambos os lados. O projeto de lei deixa evidente a flexibilidade que provocará entre o empregado e empregador. A atual Reforma Trabalhista foi proposta pelo presidente Michael Temer, que tinha como objetivo combater o desemprego e a crise econômica do país.

---

<sup>1</sup> OIT – Organização internacional do Trabalho

### 1.1 Questão-problema

De que maneira a flexibilização da Reforma Trabalhista impactará a Terceirização?

### 1.2 Objetivo

Buscamos entender a realidade que a Reforma Trabalhista trará ao meio corporativo, mas focando em um levantamento de hipóteses sobre quais consequências serão geradas na Terceirização através dessa mudança.

### 1.3 Justificativa

Ressaltamos através das ideias descritas, a importância que a Reforma Trabalhista refletirá no mercado de trabalho, além de impactar, ela gerará o senso crítico comum de cada cidadão em sua carreira profissional.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Organização internacional do trabalho (OIT)

De acordo com seu site oficial, a OIT foi criada no ano de 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que colocou fim a Primeira Guerra Mundial que aconteceu no início do séc. XX. É composta por organizações de empregadores e trabalhadores e representação tripartite de governos. A paz universal e permanente, que só pode estar baseada na justiça social, é sua convicção primordial.

Ainda é informado que, em sua primeira Conferência Internacional do Trabalho foram adotadas seis convenções, as quais se destacavam:

- A. Limitação da jornada de trabalho para oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais;
- B. Trabalho feminino noturno;
- C. Proteção à maternidade;
- D. Definição da idade mínima de catorze anos para indústrias.

O site relata que no ano de 1946, a OIT se transforma na agência especializada da ONU. Tinha como objetivo manter a paz através do diálogo entres as nações. E em 1998, através de uma Conferência Internacional do Trabalho que aprovou a declaração dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, os 185 países participantes estão sujeitos a quatro rudimentos fundamentais que são: eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todos os tipos de trabalho forçado e liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

No território brasileiro, a OIT tem se mantido desde 1950, trabalhando com a melhoria das condições de trabalho e ampliação da proteção social. Mas sua principal característica de atuação é apoio ao esforço nacional de promoção de trabalho decente como o combate ao trabalho infantil, forçado e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual comercial. Vem se posicionando também à promoção de trabalho para jovens e igualdade de oportunidades de gênero e raça.

## 2.2 História dos direitos trabalhistas no Brasil

A história trabalhista no Brasil tem início no ano de 1500, quando índios foram feitos de escravos, essa relação era conhecida como escambo. Logo após os negros chegaram e substituíram os índios. Em 1888 a princesa Isabel assina a abolição dos escravos, fazendo surgir os primeiros assalariados e com isso também surgiu o conflito entre empregados e patrões. Com o fim da primeira guerra o fluxo de estrangeiros teve um grande aumento, e isso gerou um período bem conturbado. A revolução industrial trouxe consigo a produção em larga escala nas fábricas e o surgimento do Direito de Trabalho, que era uma questão em destaque no século XVIII na Europa.

Mas no Brasil a ideia só chegou no final do século XIX, com o estabelecimento das primeiras leis de proteção. Mas a primeira a se destacar no Brasil foi o decreto de nº 1.313, que determinou uma idade mínima para se trabalhar, a partir desta aos poucos ovos decretos foram surgindo mudando o quadro do trabalhador no Brasil. Por volta de 1850 teve a regulamentação de limite de carga horária, após isso em 1907 teve o surgimento dos sindicatos individuais, ou seja, cada um dentro de uma profissão, no ano 1919 houve a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ao final da primeira guerra mundial, influência de Mark, que com suas teorias impactaram o mundo todo.

Em 1923, cria-se o Conselho Nacional de Trabalho, que era responsável por ter ministérios, tais quais: Agricultura, Indústria e Comércio. Mas somente após a revolução de 30 que trouxe de fato o Ministério do Trabalho, no dia 26 de novembro de 1930, assinada pelo Presidente Getúlio Vargas.

### 2.2.1. Principais divisões do direito do trabalho

Lima, F. M. (2010, p.25) entende que, O Direito do Trabalho tem por objetivo disciplinar o trabalho mediante normas de diversas naturezas e fontes várias. Para isso, o autor descreve seis divisões, que são:

- **Direito Individual do Trabalho** – trata do contrato individual do trabalho, de sua execução e rescisão. Na execução do contrato compreendem a função, a jornada, a remuneração, as férias, o descanso semanal, as licenças, as horas extras, o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), o vale-transporte, a disciplina e tudo o que mais ocorrer. Na rescisão, ocupa-se do

aviso prévio, da despedida sem ou com justa causa, da despedida indireta e da estabilidade no emprego. (Lima, F. M. 2010, p.25)

- **Direito Coletivo do Trabalho** – é o conjunto de regras e princípios que disciplina as organizações sindicais, a liberdade sindical, os conflitos coletivos de trabalho, os meios de solução dos conflitos, a greve e, principalmente, a negociação coletiva, destacando-se o contrato coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho; e, ainda, no âmbito processual, da mediação, da arbitragem e do dissídio coletivo. (Lima, F. M. 2010, p.25)
- **Direito Administrativo do Trabalho** – compreende a organização dos órgãos do Poder Executivo encarregados da fiscalização do cumprimento das normas de proteção do trabalho, bem como do sistema de multas administrativas e do respectivo processo de aplicação e de recurso para a autoridade superior. O principal órgão fiscalizador é o Ministério de Trabalho e Emprego, através das Superintendências Regionais do Trabalho e dos Auditores Fiscais do Trabalho, cfr. art. 626/42, CLT. (Lima, F. M. 2010, p.25)
- **Direito Internacional do Trabalho** – discorre sobre as Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho, ambas oriundas da OIT, e de outros ajustes internacionais envolvendo o Trabalho, principalmente nas Comunidades Econômicas, a exemplo do Mercosul. (Lima, F. M. 2010, p.25)
- **Direito Ambiental do Trabalho** – trata do meio ambiente do trabalho como uma parte do meio ambiente total, pois o todo não estará sadio se a parte estiver enferma. O meio ambiente de trabalho diz respeito às condições de saúde, higiene e segurança do trabalho e, consequentemente, à saúde e à integridade física do trabalhador e da sociedade. (Lima, F. M. 2010, p.25)
- **Direito Processual do Trabalho** – é o conjunto de regras e princípios que orienta na solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho, mediante processo judicial, ou perante os órgãos de mediação, arbitragem e conciliação prévia. (Lima, F. M. 2010, p.25)

### 2.3 Consolidação das leis trabalhistas (CLT)

Baseado na constituição da república federativa do Brasil, Oliveira J. De (1995, pág. 1), descreve no

"Art.5.º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade nos termos seguintes:

XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer..."

Segundo o site Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região, a Consolidação das Leis de Trabalho foi criada no dia 1º de maio de 19743, no Estado Novo Governo que era regido por Getúlio Vargas. Após a criação da Justiça do Trabalho, como uma necessidade constitucional, seu principal objetivo era regulamentar as relações coletivas e individuais do Trabalho.

O site também informa que dois fatores tornaram a CLT um código de vanguarda, antecipando a urbanização do país. Tais são:

- A. Fato do Brasil ser, à época, um país predominantemente agrário;
- B. Ebulição dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo.

### **2.3.1. Principais direitos do colaborador**

A "Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas", como o art. 1º da CLT assegura.

- **Férias**

A lei 1.535, conforme art. 129, nos assegura que "todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração". Mas vemos algumas possíveis alterações nos dias de gozo do funcionário. Em caso de muitas faltas, por exemplo, terá diminuição dos dias de descanso. Esclarecido na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;  
II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;  
III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;  
IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas." (Art. 130, da lei 1.535)

- **13º Salário**

O Jornal do Senado informa que em 2012 completou-se 50 anos que João Goulart (1919 – 1976) 24º presidente do Brasil, sancionou no dia 13 de julho de 1962 a lei nº4.090. Foi a primeira que decreta que todo empregador deverá pagar uma gratificação ao colaborador que corresponderá a 1/12 avos da remuneração recebida (Art. 1 e § 1º da lei nº4.090).

- **Vale transporte**

O meio para locomoção mais comum que o trabalhador usufrui até chegar a empresa é o transporte público. A EBC Agência Brasil aponta que a cada quatro brasileiros, um se adapta a esse tipo de condução diária. Mas antes desse volume de utilização, no dia 30 de dezembro de 1987, a lei n. 7.619, art. 2º garante que



- **Salário mínimo**

"Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social." (Declaração Universal dos direitos do Homem)

Oliveira J. De (1995, pág. 49) confirma a frase citada acima, baseando-se na lei nº 8.419, de 7 de maio de 1992. Podemos então alegar que o salário mínimo é a contraprestação paga pelo empregador ao funcionário pelo serviço contratado. Disponibilizando ao colaborador condições para suprir suas necessidades básicas e fisiológicas.

### **2.3.2 Deveres do colaborador para com a empresa**

O Artigo 482 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 nos transcreve sobre os deveres do empregado com a empresa. A maioria deles estão relacionados a ter um bom comportamento e a colaborar para o bem-estar da empresa.

Segue abaixo os principais deveres que o colaborador deve evitar:

- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Violação de segredo da empresa;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- Abandono de emprego;

Alguns deveres não podem ser esquecidos, e o descumprimento de alguns deles pelo empregado pode causar a demissão por justa causa, o que acarreta a perda de muitos direitos já conquistados pelo empregado.

### **2.3.3 Deveres da empresa para com o colaborador**

De maneira que, como citado por Carmem Barbosa et al. (2011, p. 60) é dever da empresa "garantir o respeito à legislação que protege os seus direitos", dando segurança ao colaborador de acordo com a CLT.

A CITE <sup>2</sup> aprofunda-se mais ao regulamentar os deveres que a entidade empregadora deve ter em relação ao empregado. Portanto temos como os principais:

- “Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade”;
- “Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho”;
- “Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral” e;
- “Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indenizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho”.

### **2.3.4 Principais direitos da empresa**

Barão de Montesquieu em uma de suas obras cita que “Liberdade é o direito de fazer tudo o que as leis permitem”. Complementando este pensamento a CITE também estabelece, direitos as instituições empregatícias, indo além do senso comum, garantindo a autorização de possíveis posicionamentos necessários. Por isso é pleno direito da empresa ser informada:

- Por escrito, com apresentação de atestado médico, do estado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (alíneas a), b) e c) do nº 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 5 dias, relativamente a falta para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (artigo 50.º do Código do Trabalho);

## **2.4 Reforma Trabalhista (Nova CLT)**

O Brasil tem passado por momentos tortuosos na economia nos últimos anos, e de acordo com a economista italiana Teresa Ter-Minassian (2016) “Não há dúvida de que a grande diferença dessa crise econômica no Brasil, em relação a

---

<sup>2</sup> CITE - Comissão para igualdade e trabalho no emprego

outras, é a situação política. " Essa fala descreveu o que aconteceu nos anos seguintes no Brasil, diversos escândalos políticos, grandes empresas envolvidas com corrupção e o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff.

Em 31 de Agosto de 2017, assume a presidência do Brasil Michel Temer, e em seu primeiro pronunciamento diz: "Recebemos o país mergulhado em uma grave crise econômica: são 12 milhões de desempregados e mais de R\$170 bilhões de déficit nas contas públicas". Esse é um fato da realidade brasileira, de acordo com o IBGE<sup>3</sup> a taxa média anual passou de 11,5% em 2016 para 12,7% em 2017, a maior da série histórica da pesquisa. Perante esse cenário no mesmo pronunciamento o presidente Temer fala sobre a missão:

"Nossa missão é demonstrar à empresários e investidores de todo o mundo nossa disposição para proporcionar bons negócios, que vão trazer empregos ao Brasil. Temos que garantir aos investidores estabilidade política e segurança jurídica, para garantir os atuais e gerar novos empregos temos que modernizar a legislação trabalhista, a livre negociação é um avanço nessas relações". (Primeiro pronunciamento de Michael Temer)

#### **2.4.1 Principais alterações**

Abaixo estarão descritas as principais mudanças após a Reforma Trabalhista com base na CLT e no estudo feito pelo Professor Abelman Silva de Souza (2018):

- **Terceirização - Alteração na Lei 6.019/74 e Lei 13.429/31/03/2017**  
Antes: Trabalhos temporários e atividades finais não poderiam ser terceirizados.  
Agora: Fica permitido a Terceirização de qualquer atividade em todos os setores da organização através da contratação de serviços determinados e específicos, sem vínculo empregatício. Não poderão ser contratados como terceirizados, mesmo que figurem como sócios da contratada ex funcionários, prestadores de serviços sem vínculos empregatícios e ex funcionários pelo regime de contrato intermitente, exceto se forem aposentados.
- **Jornada de Trabalho - Alteração no Art. 58 §2º**  
Quando o empregador fornece o transporte, porque não existe transporte na região para que o empregado consiga chegar ao trabalho ou voltar a sua

---

<sup>3</sup> IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

residência, será caracterizado o tempo gasto pelo empregador do trajeto de ida e volta como horas "in itinere"<sup>4</sup>.

Antes:

- Considerava-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. E as férias seriam proporcionais a carga horária;
- A duração normal do trabalho poderia ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho;
- Hora extra com acréscimo de pelo menos 20% (50% pela CF). Porém o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano;
- Obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Art. 384).

Depois:

- A. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de 2 (duas), por acordo coletivo de trabalho;
  - B. Hora extra com acréscimo de pelo menos 50% sobre a hora normal;
  - C. Criação do banco de horas que pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses;
  - D. Não tem mais a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes das horas extras (revogado);
  - E. Prevista no art. 59-A da CLT (constituição das Leis Trabalhistas), mediante convenção coletivo de trabalho;
  - F. Intervalos para repouso, observados ou indenizados;
  - G. Setor de saúde poderá estabelecer acordo individual.
- 
- Férias - Alteração no art. 134

---

<sup>4</sup> Termo utilizado para exemplificar o tempo de deslocamento que o colaborador utiliza ao realizar o trajeto de sua casa até o serviço.

As férias representam um período de descanso em que o funcionário tem o direito de retirar um pouco do estresse físico e mental causado pelo trabalho.

Antes:

- A. Em casos excepcionais serão concedidas as férias em 2 períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos;
- B. Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Depois:

- A. Com a concordância do empregado, as férias poderão ser divididas em 3 períodos = 14 dias + 2 períodos de pelo menos 5 dias cada um;
- B. Não poderá iniciar as férias no período de 2 dias que antecede o feriado ou dia de repouso (DSR);
- C. Menores de 18 e maiores de 50 podem dividir as férias.

- Trabalho Intermitente e Contrato de Trabalho - Alteração nos art. 452 e 452-H

Trabalho Intermitente é considerado quando a prestação de serviço não é constante, independentemente da atividade, o empregado pode ficar trabalhando por períodos que serão pré-definidos pelo empregador. Funcionará da seguinte maneira: O período de inatividade, não será considerado como tempo a disposição do empregador e, poderá prestar serviços a outro empregador. E a cada 12 meses, terá direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, de um período de 30 dias de férias, neste período não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Após o final de cada período de prestação de serviços, receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I- remuneração; II- férias proporcionais + um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; VI- repouso semanal remunerado; V – adicionais legais.

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação das verbas e valores pagos. E o empregador deverá recolher: INSS e FGTS. Deverá também fornecer ao trabalhador o comprovante de recolhimento dessas verbas, informar o local e prazo para receber o pagamento da remuneração.

Nos períodos de convocação superior a 1 mês a remuneração deverá ser paga no prazo máximo de 1 mês. O auxílio doença será pago pelo INSS desde 1º dia. E o salário maternidade será pago diretamente pelo INSS. Nestes casos não há direito ao seguro-desemprego.

- Home-office ou Teletrabalho - Alteração no Capítulo II-A – Art. 7-A e seguintes

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente das dependências do empregador, com a autorização de tecnologias de informação. Até este momento não havia previsão legal, então após a reforma ficou regulamentado na CLT (Consolidações das Leis Trabalhistas) pela Reforma Trabalhista. Esclarecendo que o comparecimento na empresa para atividades específicas, não descaracteriza o teletrabalho. Porém será obrigatório constar no contrato individual de trabalho inclusive as atividades a serem realizadas. As alterações de trabalho presencial para teletrabalho serão de comum acordo. Aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura, prevista em contato bem como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado. A instituição empregatícia deverá instruir o colaborado em relação a doença e acidente do trabalho. O empregador poderá definir o tipo de roupa no ambiente de trabalho e, poderá incluir no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Somente será responsabilidade do empregador, quando forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das demais roupas do empregado.

- Remuneração - Alteração no art. 456 § 2º

Antes: Não se incluíam nos salários: Ajudas de custo; diárias para viagem; desde que não excedam 50% do salário.

Depois: As importâncias, ainda que habituais:

- A. Ajuda de custo (limitada a 50% da remuneração);
- B. Auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro;
- C. Diárias para viagens;
- D. Prêmios e abonos.

Não integram a remuneração do empregado, não incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

- Lei 13.419/2017 de 13/03/2017 (lei da gorjeta)
  - A. As gorjetas não incluem como receita própria dos trabalhadores;
  - B. Distribuições por convenção coletiva ou assembleia dos trabalhadores;
  - C. Retenção pelas empresas para custear encargos trabalhista e previdenciários;
  - D. Optantes por simples nacional = 20%;
  - E. Não optantes do simples nacional = 33%;
  - F. Após 12 meses, incorpora ao salário;
  - G. Incide tributação do INSS, FGTS e IRRF.

- Extinção Contratual - Alteração no art. 477 e 484

Na extinção do contrato de trabalho, deverá proceder à anotação na carteira de trabalho e previdência social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na estabelecidos neste artigo. Não precisará mais homologar as rescisões. Empregados analfabetos, poderão receber em dinheiro ou em depósito bancário. Também será necessário a entrega dos documentos rescisórios e da comunicação da dispensa efetuada aos órgãos competentes. O Pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado e, em casos de atrasos de pagamentos e/ou entrega dos documentos da rescisão, multa de 1 salário a favor do empregado, caso não pagar no prazo de 10 dias a partir do término do contrato. O contrato de trabalho também poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, onde serão devidas as verbas trabalhista, 50% do aviso prévio indenizado, 20% ref. a multa sobre o saldo do FGTS, valor integral das demais verbas trabalhistas e não dará direito ao seguro-desemprego.

- Contribuição Sindical - Alteração do art. 545

Antes da Reforma Trabalhista, era de obrigatoriedade o desconto de um dia de salário na folha de pagamento de cada funcionário para o sindicato. Geralmente

este procedimento era realizado em março, ou no mês seguinte a admissão, quando ainda não pagou no ano corrente.

Sofrendo a alteração os empregadores ficarão obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados as contribuições sindicais desde que devidamente haja uma autorização do próprio funcionário, segundo art. 579 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Para a contribuição do empregador, opções e recolhimento em janeiro de cada ano estarão válidas, segundo Art. 587 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

- Cláusulas Lícitas - Alterações nos art. 611-A e 444

Cláusulas que reduza salário ou a jornada, deverão prever a proteção dos empregados contra a dispensa imotivada durante o prazo da vigência do instrumento coletivo. Até o momento não prevalece sobre a lei. Porém após a reforma, prevalecerá:

- A. Jornada de trabalho; intervalo intrajornada superiores a 6 horas, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas e banco de horas;
- B. Adesão ao programa seguro-desemprego, lei 13.189 de 19/11/2015;
- C. Planos de cargos, salários e funções;
- D. Teletrabalho, trabalho intermitente e sobreaviso;
- E. Regulado empresarial, representante dos trabalhadores, troca do dia de feriado;
- F. Remuneração por produtividade, gorjetas e desempenho individual;
- G. Enquadramento do grau de insalubridade. (Contratação de perícia);
- H. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres;
- I. Participação de lucros e resultados, prêmios de incentivo em bens ou serviços (Art. 444, da Consolidação das Leis Trabalhista).

As relações contratuais de trabalho poderão ser objetos de livre estipulação das partes interessadas. Não contrariando às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos e as decisões.

A partir de agora as relações contratuais de trabalho podem ser objetos de livre estipulação das partes interessadas. Prevalecerá sobre os instrumentos coletivos no caso do empregado portador de diploma de nível superior e que perceba



salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS.

- Penalidades - Alteração no art. 11º§ 2º

Ao encontrar algum funcionário trabalhando incorretamente, eram-se aplicadas as seguintes penalidades:

Prescrição dos créditos trabalhistas

I - Em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção de contrato

II - Em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

Agora, com a aplicação da Reforma, temos as seguintes alterações:

Prescrição dos créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

O Art. 47 decreta a seguinte penalidade dada a situação do trabalhador sem registro.

Antes:

A CLT determina multa de um salário mínimo por empregado não registrado.

Depois:

R\$ 3.000,00 – Empresas em geral igual valor na reincidência.

R\$ 800,00 – Microempresa ou empresa de pequeno porte.

## **2.5 Terceirização**

O Site Guia Trabalhista nos informa que Terceirização se trata de um procedimento de contratação de mão-de-obra, para atividades meios e fins de uma empresa. Ou seja, contrata-se uma empresa intermediária, que passa a ser responsável por parte do serviço prestado, manutenção em geral. E, com a Reforma Trabalhista até mesmo as principais atividades podem ser terceirizadas.

Um bom exemplo a ser utilizado é uma empresa de máquinas de cartão. Antes da lei, a (placa mãe) que seria o produto central, deveria ser feita pela empresa e a montagem poderia ser terceirizada. Mas a partir de agora todas as etapas podem ser terceirizadas.

### **2.5.1 História**

João Alberto dos Santos esclarece, através de um de seus estudos, que a Terceirização surgiu nos Estados Unidos da América, durante a Segunda Guerra Mundial, por volta de 1940. Originou-se quando sua aliança com os países europeus se firmou para combate aos nazistas. Havia a necessidade de produção de armas para manutenção dos aliados, "então descobriram que algumas atividades de suporte à produção dos armamentos poderiam ser passadas a outras empresas, prestadoras de serviços, mediante a contratação deste. "

#### **2.5.1.1 No Brasil**

O Site Tribuna do Paraná nos expressa que no Brasil a história foi um pouco antes. Teve seu início em 07 de setembro de 1822, pois considera-se a libertação do Brasil de Portugal e ao mesmo tempo passamos a ser governado por Dom Pedro I. Este foi o primeiro marco de Terceirização no Brasil. Um outro fato de Terceirização na história brasileira foi quando a polícia foi terceirizada por Getúlio Vargas, colocando-a na mão de Fillinto Müller.

Ao decorrer do tempo, algumas alterações foram feitas, porém sempre prezando o trabalho final. A partir de 11 de novembro de 2017, foi sancionada a Reforma trabalhista que trouxe mudanças. Segundo o Site Sebrae, temos os principais pontos de alteração que surgiram. Eles são:

- A. Terceirização de qualquer atividade em todos os setores da economia;
- B. Haverá limite mínimo do capital social, de acordo com o número de funcionários de contratação;
- C. Os funcionários efetivos não poderão ser demitidos para contratação imediata de terceirizados ou serviços individuais de pessoas jurídicas. É considerado um dos pontos mais importantes, mesmo havendo especulações dizendo que a Terceirização iria substituir a CLT, o que não é válido pois não há nenhuma evidência que comprove isto.

### 3. DESENVOLVIMENTO

No início deste trabalho foi levantada uma questão problema e buscando respondê-la, através de pesquisas, fizemos uma análise do impacto que a Reforma Trabalhista causou no ambiente corporativo. Para exemplificarmos melhor, iremos utilizar a Terceirização como método de explicação e clareza das consequências obtidas.

Sabemos que a Reforma Trabalhista afeta diretamente o método que cada empresa utiliza para desenvolver seus serviços. Porém, não há no momento índices que comprovem o reflexo de forma direta.

Sucedese que a Terceirização é um dos pontos que se refere ao trabalhador e a empresa ao mesmo tempo. A FIRJAN<sup>5</sup>, através de suas pesquisas confirmou que os principais serviços que são contratados pela indústria são:

- A. Segurança e/ou vigilância;
- B. Montagem e/ou manutenção de serviços;
- C. Logística de transportes.

Durante muito tempo houveram diversos problemas judiciais com relação a isso, devido à falta de regulamentação deste método de trabalho. O portal da indústria nos comprova isto, informando que devido à ausência de legislação do assunto, vários conflitos eram gerados. Reforça ainda comunicando que, como método para tentar solucionar as divergências, foi consolidada na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, "que a Terceirização somente é permitida se ligada à atividade-meio da empresa contratante."

A doutora Marcelino, P. disserta que o enunciado 331 foi criado com o objetivo de esclarecer dúvidas jurídicas. Porém esse esclarecimento não foi considerado concreto pois não há comprovação clara em relação ao conceito da atividade-meio, que dependendo do ponto de vista pode ser considerado como atividade-fim da empresa contratada. O Portal da indústria confirma essa afirmação, ao dizer que

"Na prática, não é possível diferenciar com precisão a atividade-meio da atividade fim de uma empresa. Isso acarreta interpretações diferentes, insegurança e conflitos judiciais. Ainda que fosse possível esta identificação,

---

<sup>5</sup> FIRJAN – Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

na dinâmica empresarial, em pouco tempo, uma atividade-meio pode converter-se em atividade fim e vice-versa. ”

Durante muito tempo, a atividade-fim foi considerada como ilegal. Mas o site FIRJAN relata que com o sancionamento da lei nº 13.429, a Terceirização no Brasil passou a ter segurança jurídica. Com a Reforma Trabalhista, criou-se uma liberação para as empresas no formato de contratação. Agora, ficou mais simples terceirizar. A regulamentação trouxe um fim aos questionamentos e aboliu muitas dúvidas que eram geradas por falta de clareza ao identificar se o serviço contratado se enquadrava na lei como atividade-meio ou não.

#### 4. CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste presente trabalho proporciona a análise da Reforma Trabalhista. A CLT, que passou 72 anos sem alterações, teve mudanças em novembro de 2017, quando o presidente Michel Temer sancionou diversas alterações, mudando o cenário atual.

Como exemplo de umas das alterações, utilizamos a Terceirização, que foi uma das leis alteradas, e que trouxe grandes reflexos econômicos.

Na elaboração deste trabalho foi levantada uma questão problema, que tinha como objetivo esclarecer de que maneira a flexibilização da Reforma Trabalhista impactaria a Terceirização.

Após análises podemos concluir que a Terceirização, como principal impacto, resultou em esclarecimentos e facilidades devido a transparência da aplicação da lei em relação a classificação e diferenciação de atividade-meio e atividade-fim. A qual era uma dúvida que atingia a todos, e causava o maior conflito de definição.

Com a regulamentação da Terceirização uma garantia de prestação de serviço de qualidade é firmada. Onde a clareza no momento de contratação evitará possíveis problemas judiciais futuros, que é um benefício ao contratante e ao contratado, pois impossibilitará conflitos que durante muito tempo foram presentes neste modo de contratação, o que causava uma posição e imagem negativa.

Maiores contratações, diminuição nos custos para os empregadores, capacidade competitiva, aprimoramento técnico e eficiência de produção são os pontos fortes que a Terceirização possui e refletirá em nossa sociedade brasileira ajudando no progresso do mercado de trabalho.

Mais fatos concretos sobre as mudanças nos próximos anos, somente poderão ser relatados a um médio prazo, e sentiremos então o real impacto. Até lá ficaremos com especulações.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **História da OIT**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em 12 de outubro de 2017 às 17h07m.

BRASIL. **Relata cronologicamente a história da OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%c3%b3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 12 de outubro de 2017 às 19h42m.

BRASIL. **Relata a trajetória da OIT no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 12 de outubro de 2017 às 19h41m.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 18 de outubro de 2017 às 21h48m.

BRASIL. **Constituição de 10 de novembro de 1937**. Traz a regulamentação do salário mínimo, além de várias leis para melhoria social. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em 18 de outubro de 2017 às 22h19m.

RASIL. **A Constituição de 1937, escrito por Beatriz Unger**. Traz uma visão mais simplificada da constituição Brasileira de 1937. Disponível em: <<https://beatrizurbataglia.jusbrasil.com.br/artigos/365349500/a-constituicao-de-1937> &gt;. Acesso em 25 de agosto de 2017 às 16h06m.

BRASIL. **A Constituição de 1937 e as reformas trabalhistas da Era Vargas**, escrito por José Fábio Rodrigues Maciel. Uma explicação breve sobre toda a era que Getúlio Vargas governou. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/a-constituicao-de-1937-e-as-reformas-trabalhistas-da-era-vargas/768>&gt;. Acesso em 25 de agosto de 2017 às 15h13m.

BRASIL. **Diretrizes do Estado Novo (1937-1945) Direitos sociais e trabalhistas**, encontrado no acervo da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Conta a história do Brasil a partir dos anos 20 a 1945. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos3745/DireitosSociaisTrabalhistas>>. Acesso em 25 de agosto de 2017 às 15h39m.

BRASIL. **Constituição de 1934**. Só História. O site explica o que foi a constituição de 34, e seus principais impactos. Disponível em: <<http://www.sohistoria.com.br/ef2/eravargas/p1.php>>. Acesso em 25 de agosto de 2017 às 15h44m.

OLIVEIRA, de Juarez. **CLT SARAIVA 95**. BRASIL, 1995. **Página 1**.

BRASIL. **História: A criação da CLT**. abr. 2013 Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>> Acesso em 11 de novembro de 2017 às 22h13m.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. BRASIL, São Paulo, 2010. **Página 23**.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. Brasil, São Paulo, 2010. **Página 25**.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 13 de março de 2018 às 18:11.

SOUZA, Abelman. **10 pontos da Reforma Trabalhista**. In: **Instituto Senac Santo Amaro, 2018, São Paulo. SP**. Disponível em: <[goo.gl/eXd2dj](http://goo.gl/eXd2dj)>. Acesso 14 de março de 2018 às 23:43

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977**. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. **Art. 129** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1535.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm)>. Acesso em 19 de março de 2018 às 17:36.

BRASIL. **70 anos de CLT / História**. Disponível em: <[HTTP://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia](http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia)>. Acesso em 19 de março de 2018 às 00h43m.

BRASIL. **História do Brasil / Cobre um período de mais de quinhentos anos, desde as raízes da colonização portuguesa até nossos dias.** Disponível em: <[HTTP://limendi.com.br/wp-content/uploads/2015/10/historiadobrasil.pdf](http://limendi.com.br/wp-content/uploads/2015/10/historiadobrasil.pdf)>. Acesso em 19 de março de 2018 às 00:49m.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977.** Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. **Art. 130.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1535.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm)>. Acesso em 21 de março de 2018 às 17h26m.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. **Art. 1 e § 1º.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm)>. Acesso em 21 de março de 2018 às 17h47m.

BRASIL. **Criação do 13º salário completa 50 anos.** jul 2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/noticias/3183849/criacao-do-13-salario-completa-50-anos>>. Acesso em 21 de março de 2018 às 17h55m.

OLIVEIRA, de Juarez. **CLT SARAIVA 95.** BRASIL, 1995. **Página 32.**

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.666, de 28 de agosto de 1946.** Dá nova redação ao art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho. **Art. 73.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del9666.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9666.htm)>. Acesso em 22 de março de 2018 às 18:12.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos do Homem.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>>. Acesso em 22 de março de 2018 às 18:39.

OLIVEIRA, de Juarez. **CLT SARAIVA 95.** BRASIL, 1995. **Página 49.**

BRASIL. **Um em cada quatro brasileiros usa o ônibus como principal meio de transporte.** out. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-10/um-em-cada-quatro-brasileiros-usa-o-onibus-como-principal-meio-de-transporte>>. Acesso em 26 de março de 2018 às 17:19.



OLIVEIRA, de Juarez. **CLT SARAIVA**. BRASIL, 1998. Página 775, **lei n. 7.619, art. 2º**.

BRASIL. **Art. 59 Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452/43**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759850/artigo-59-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 26 de março de 2018 às 18:22.

Barbosa, C. et al. **Ética profissional e cidadania organizacional, pág. 60**. Núcleo Básico. São Paulo, 2011.

BRASIL. **Relata algumas leis sobre os deveres do empregado para com a empresa**. Disponível em: <<https://alinepinheiro.jusbrasil.com.br/noticias/252310024/principais-deveres-do-empregado-para-com-a-empresa>>. Acesso em 29 de março de 2018 às 23h43m.

BRASIL. **Código do Trabalho. Pág. 53. Deveres da empresa**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=52>>. Acesso em 01 de abril de 2018 às 15:19.

MONTESQUIEU, Barão. **Do espírito das leis**. São Paulo. Editora Nova Cultural, 1997.

BRASIL. **Direitos da empresa**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/pt/acite/direitosdeveresentempr.html>>. Acesso em 01 de abril de 2018 às 16:39.

BRASIL. Estadão – **O Portal do Estado de S. Paulo. “Brasil não sai da crise econômica se não resolver a crise política”**, Alexa Salomão entrevista Teresa Ter-Minassian. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-nao-sai-da-crise-economica-se-nao-resolver-a-crise-politica,10000023324>>. Acesso em 01 de Abri de 2018 às 14:12.

BRASIL. **Agência IBGE Notícias. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,8% no trimestre encerrado em dezembro e a médio de 2017 fecha 12,7%**. Editoria Estatística Social. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/19756-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-no>>

trimestre-encerrado-em-dezembro-e-a-media-de-2017-fecha-em-12-7.html>. Acesso em 01 de abril de 2018 às 15:27.

BIAVASCHI, M. B. **O direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942**. 2005. 348 folhas. Dissertação de doutorado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

BRASIL. **Terceirização**. Disponível em: <  
<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/terceirizados.htm>>. Acesso em 19 de maio de 2018 às 16:30.

Dos Santos, J.A. **Terceirização – Um manual segundo Queiroz**. 2007. 9 folhas. Estudo sobre a óptica de Queiroz. Faculdade Comunitária de Limeira, São Paulo, 2005.

BRASIL. **História da Terceirização**. Disponível em:  
<<http://www.tribunapr.com.br/blogs/dante-mendonca/historia-da-terceirizacao/>>.  
Acesso em 19 de maio de 2018 às 15:37.

BRASIL. **Principais Pontos**. Disponível em: <  
<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/conheca-um-pouco-mais-sobre-a-nova-lei-da-terceirizacao,4e839a6cf8bbf510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>.  
Acesso em 19 de maio de 2018 às 17:57.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em 22 de maio de 2018 às 16:15.

BRASIL. **Terceirização, o que é?** Disponível em: <  
<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/terceirizacao/o-que-e/>>. Acesso em 30 de maio de 2018 às 17:10.

BRASIL. **Terceirização**. Disponível em: <  
<http://www.firjan.com.br/firjan/empresas/competitividade-empresarial/temas-em-destaque/terceirizacao/entenda/>>. Acesso em 30 de maio de 2018 às 17:29.

BRASIL. **Terceirização do trabalho no Brasil e na França**. 2006. 16 folhas. Doutorando em Ciências Sociais. Faculdade Unicamp, Campinas, 2006. Disponível em:  
<

[pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf](#)>. Acesso em 02 de junho de 2018 às 13:42.