



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO
Técnico em Administração

IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO COTIDIANO DO TRABALHADOR

Piracicaba

2024

Gabriel Oliveira de Faria
Kaique Esteves Gomes
Lucas Duarte Pinheiro
Matheus Vitor Santos
Thamires Kauanne de Barros Jesuino

Impactos da Terceirização no Cotidiano do Trabalhador

Trabalho de Conclusão de Curso da
Etec Deputado Ary de Camargo
Pedroso, pelo Profa. Gerson S.
Machado apresentado como requisito
parcial para obtenção do título de
Técnico em Administração.

Piracicaba

2024

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os trabalhadores que, através de sua força e resiliência, sustentam as engrenagens do sistema, em especial àqueles que vivem a realidade da terceirização, muitas vezes submetidos a condições de precarização. Este estudo busca não apenas reconhecer sua importância, mas também lançar luz sobre as contradições desse sistema, onde o trabalho, embora essencial, é explorado para o lucro de poucos.

Espero que este estudo ajude a trazer mais visibilidade e reconhecimento para a sua realidade, e que possa inspirar debates que realmente façam a diferença. Que este trabalho seja uma pequena contribuição para que sua voz e sua luta sejam ouvidas e respeitadas.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho só foi possível graças ao apoio de várias pessoas, às quais somos profundamente gratos.

Ao professor Gerson S. Machado, nosso mentor, pela orientação e incentivo ao longo de todo o processo, ajudando-nos a amadurecer tanto academicamente quanto pessoalmente.

Aos que contribuíram diretamente com sugestões, revisões e discussões valiosas, aprimorando a qualidade deste estudo.

À nossa família e amigos, especialmente aos nossos pais, que caminharam sob o sol para que pudéssemos andar pela sombra. Seu apoio incondicional e sacrifícios foram fundamentais para chegarmos até aqui.

Aos professores e colegas, pelas trocas de ideias que enriqueceram nosso conhecimento e inspiraram novas perspectivas.

Por fim, agradecemos a todos que, de alguma forma, fizeram parte desta jornada. Cada contribuição foi essencial.

EPÍGRAFE

"Em toda a produção social da vida, os homens estabelecem determinadas relações que são independentes de sua vontade, relações de produção que correspondem a um grau determinado de desenvolvimento das forças produtivas."

Karl Marx

RESUMO

A terceirização no Brasil, iniciada com a Lei nº 6.019 de 1974, teve seu foco restrito a situações específicas, como trabalho temporário e substituição de colaboradores. Com a Constituição de 1988, a discussão sobre a precarização dos direitos trabalhistas ganhou força, especialmente diante da busca das empresas por reduzir custos. A reforma trabalhista de 2017, através da Lei nº 13.467, alterou significativamente a CLT, permitindo a terceirização irrestrita, inclusive da atividade principal das empresas. Essa mudança gerou debates acalorados, com críticos argumentando que a reforma favoreceu a desproteção do trabalhador, criando um mercado de trabalho dual onde os terceirizados enfrentam condições mais precárias e menores benefícios. A nova legislação se distancia dos princípios da Constituição, comprometendo a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, o desconhecimento da classe trabalhadora sobre seus direitos e a falta de educação jurídica perpetuam a desigualdade e dificultam o acesso à justiça. Em suma, a análise da terceirização revela um cenário preocupante de desregulamentação e precarização do trabalho, ressaltando a necessidade de maior conscientização e proteção legal dos trabalhadores.

Palavras-chave: Terceirização. Reforma trabalhista. Precarização.

ABSTRACT

Outsourcing in Brazil began with Law No. 6,019 of 1974, which focused on specific situations such as temporary work and employee replacement. With the 1988 Constitution, the discussion on the precarization of labor rights gained traction, especially as companies sought to reduce costs. The labor reform of 2017, through Law No. 13,467, significantly amended the CLT, allowing unrestricted outsourcing, including of companies' core activities. This change sparked heated debates, with critics arguing that the reform favored the disempowerment of workers, creating a dual labor market where outsourced employees face more precarious conditions and fewer benefits. The new legislation deviates from the principles of the Constitution, undermining the dignity and fundamental rights of workers. Additionally, the lack of awareness among the working class about their rights and the absence of legal education perpetuate inequality and hinder access to justice. In summary, the analysis of outsourcing reveals a concerning scenario of deregulation and labor precarization, highlighting the need for greater awareness and legal protection for workers.

Keywords: Outsourcing. Labor laws reform. Precariousness

Sumário

1. INTRODUÇÃO	09
2. Justificativa.....	9
4. Objetivo Geral e Objetivos Específicos	9
5. Metodologia	10
6. Referencial Teórico	10
7. Terceirização no Brasil	12
7.1 Terceirização e Legislação.....	13
7. 2 Terceirização Pós Reforma Trabalhista	15
7.3 Do contrato de trabalho intermitente	16
8. Desconhecimento Classe Trabalhadora sobre a Legislação	19
8.1 Uma Análise Qualitativa de Impactos no Contexto Moderno.	19
9.O Impacto na Desigualdade Sócio Econômica	23
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	28

1. INTRODUÇÃO

Na medida que a terceirização se consolida como estratégia empresarial no Brasil, com o objetivo declarado de reduzir custos e aumentar a flexibilidade operacional, surge a necessidade imperativa de investigar seus impactos mais profundos sobre o trabalhador. Este trabalho está em processo de análise e revisão da literatura existente, que sugere uma correlação entre a prática da terceirização e das condições de trabalho.

Estudos preliminares relevantes indicam que a terceirização pode transcender sua função original de ferramenta de gestão, agindo como um facilitador para a evasão das garantias trabalhistas previstas pela CLT. Tais estudos apontam para uma deterioração na qualidade e estabilidade do emprego dos terceirizados, acompanhada de uma perda significativa de direitos trabalhistas. Notadamente, a fragmentação da força de trabalho causada pela terceirização pode comprometer a capacidade de organização e resistência coletiva dos trabalhadores.

A realização desta pesquisa justifica-se pela relevância e novidade do assunto no Brasil, pois, com a recente mudança na legislação, a terceirização passa a ser uma importante ferramenta possível tanto para empregadores e empregados.

Dado o contexto atual este estudo procura explorar as implicações dessas observações no ambiente trabalhista brasileiro, para tanto apresenta as duas formas de vínculo na relação trabalhista o contrato de trabalho via Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tanto indeterminado como determinado e a forma conhecida como MEI - Micro Empreendedor Individual, onde ocorre uma espécie de transferência de responsabilidades ao trabalhador que opta pela esta forma de trabalho. Busca-se esclarecer se há conhecimento por parte dos trabalhadores e a população em geral referente a Lei 13.467/2017 e seus efeitos econômicos, legais e sociais envolvidos.

O trabalho contempla a ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de nº 6 "Trabalho e Crescimento Econômico", justamente pela razão da necessidade de haver uma correlação de forças entre Capital e Trabalho para promover o conhecimento e informação ao trabalhador objetivando que este não se torne uma vítima do "capital selvagem" e preserve seus seus direitos.

2. Justificativa

A terceirização pode ser conceituada como a transferência das atividades laborais consideradas secundária de uma pessoa jurídica (empresa tomadora) para outra pessoa jurídica (empresa prestadora de serviço) que tenha especialização na área específica visando à concentração nas atividades reputadas como mais significativas e primordiais possibilitando assim o incremento da atividade da empresa, criando espaço para a busca da melhor competitividade gerada pela redução de custos e especialização (Serau Junior 2018).

O presente trabalho visa identificar se os terceirizados sofrem mais com falta de segurança, saúde e remuneração, as pesquisas tem este objetivo, uma vez que percebe-se a precarização do trabalho tem intensificado após a reforma trabalhista, conforme dados e trabalhos científicos que foram consultados na pesquisa bibliográfica.

Partindo de uma análise crítica buscar-se-á comprovar ou refutar o questionamento existente, ou seja se mecanismos legislativos de forma legal, burlaram os direitos existentes na Consolidação das Leis do Trabalho.

4. Objetivo Geral e Objetivos Específicos

Como objetivo geral pretende-se apresentar a estratégia de desmonte dos direitos trabalhistas, face a insegurança e a falta de proteção jurídica ao trabalhador, na qual a terceirização criou situações que diminuíram apenas os custos de empregadores diretos pela tomadora, com prejuízo aos empregados aumentando o poder econômico das grandes corporações, com relação aos objetivos específicos:

- Explicar o processo de terceirização no Brasil
- Analisar se há a falta de conhecimento da população sobre direitos trabalhistas.
- Examinar as implicações da terceirização.
- Conscientizar os riscos associados à terceirização.
- Identificar se a terceirização promove uma “falsa” geração de empregos.

5. Metodologia

A metodologia está baseada em pesquisa bibliográfica e pesquisas de campo utilizando questionários estruturados, que serão aplicados a uma amostra representativa da população. Os dados coletados serão analisados através de métodos estatísticos descritivos, permitindo identificar padrões e tendências no entendimento da população sobre as implicações das reformas trabalhistas e a precarização decorrente da terceirização.

A pesquisa lançada no Google Forms, realizamos apenas quatro perguntas, com objetivo de avaliar o conhecimento do indivíduo sobre as mudanças na reforma trabalhista, sendo assim, conseguir mensurar o nível de conhecimento populacional sobre a questão.

6. Referencial Teórico

O termo "trabalho" abrange um significado vasto, tornando-o um tema de estudo em diversas disciplinas acadêmicas, como História, Filosofia, Sociologia, Economia, Ciência Política e Direito. Segundo Nascimento (2015), alguns historiadores argumentam que, originalmente, a palavra "trabalho" era vista como uma forma de punição e sofrimento. Nesse sentido, a ideia de trabalho sempre esteve associada ao esforço intenso, cansaço e fadiga.

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era "coisa" de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o "suor de seus rostos". Escravos e servos, historicamente sucedidos, eram os que podiam dedicar-se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados. [FERRARI 2011, p. 16].

O direito do trabalho no Brasil contemporâneo, como o conhecemos hoje, começou a se desenvolver a partir da Revolução de 1930. Houve várias influências externas que contribuíram para a implementação do direito do trabalho no Brasil. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Tratado de Versalhes em 1919 foi uma delas. Além disso, houve movimentos operários inspirados pelos acontecimentos na Europa, principalmente devido à Revolução Industrial (século XIX)

e ao surto industrial que ocorreu após a Primeira Guerra Mundial, tal como o governo de Getúlio Vargas (1930 a 1945) também desempenhou um papel fundamental nesse processo.

Com isso, em 1939, durante o governo de Getúlio Vargas, foi criada a Justiça do Trabalho, e em 01/05/1943, o presidente promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por meio do decreto nº 19.433. A CLT representou a unificação de todas as leis dispersas que já regulamentavam os direitos trabalhistas, juntamente com os novos institutos criados pela comissão de juristas da época, composta por Segas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Sussekind e Dorval Lacerda. Esse conjunto de normas e princípios se tornou um marco importante na história da legislação trabalhista brasileira.

Ao longo da história, os direitos trabalhistas representaram uma conquista fundamental para a humanidade. A classe trabalhadora, que sempre contribuiu para o avanço econômico, foi frequentemente vítima de injustiças, longas jornadas de trabalho, escravidão e outros abusos, sacrificando sua qualidade de vida em prol do enriquecimento das classes privilegiadas. Por este motivo, a criação da CLT ainda é de grande valia para os dias atuais. O texto normativo é um reflexo de diversas manifestações e evoluções na conquista dos direitos sociais que a humanidade adquiriu.

No contexto da terceirização e da precarização do trabalho, diversos estudos têm demonstrado uma correlação significativa entre essas práticas, apontando que a terceirização frequentemente resulta em condições de trabalho mais precárias. A terceirização pode levar à redução de benefícios, instabilidade no emprego e menores salários. Segundo a teoria da segmentação do mercado de trabalho, a terceirização cria um mercado de trabalho dual, onde trabalhadores terceirizados enfrentam desvantagens comparativas.

A terceirização, ao criar uma relação de trabalho onde o objeto do negócio entre duas empresas é a força braçal de vários indivíduos, acaba por retirar do trabalhador não apenas a proteção jurídica, mas a possibilidade de melhoria de sua condição social, reduzindo os direitos fundamentais básicos trazidos no art. 7º da constituição federal de 1988. Os trabalhadores recebem um tratamento desigual, sendo que só usufruem dos benefícios próprios das empresas especializadas em fornecimento de mão de obra, e não aqueles que são usados pelos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora.

Visto que a reforma trabalhista veio para retirar direitos dos trabalhadores e com isso desburocratizar e diminuir os custos do empregado, que foi contratado diretamente pela empresa tomadora. (SILVA,2021)

Além disso, pesquisas empíricas indicam que a precarização se manifesta de diferentes maneiras, dependendo do setor econômico e das políticas de gestão adotadas.

É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros. (SILVA,2021)

Assim, este estudo busca aprofundar a análise desses impactos, contribuindo com novas perspectivas que possam enriquecer o debate acadêmico e mitigar os efeitos negativos da terceirização.

7. Terceirização no Brasil

A terceirização no Brasil começou com a Lei nº 6.019/74, hoje não mais em vigor, autorizando, por parte dos bancos, em contratar outras empresas de vigilância para prestar o serviço de segurança. Em 1974, com o surgimento da Lei nº 6.019/74, onde foi tratado sobre o trabalho temporário, por que se admitia terceirizar em apenas duas hipóteses, sendo elas: acréscimo extraordinário de serviço ou nos casos de substituição de um colaborador regular e permanente.

De fato, logo após o surgimento da Constituição de 1988, fortaleceu-se no País, no âmbito oficial e nos meios privados de formação de opinião pública, um pensamento estratégico direcionado à total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e indireta redução dos direitos e garantias laborais.

Em se tratando do termo terceirização, como base inicial, a crítica feita refere-se à precarização dos direitos trabalhistas, onde a empresa prestadora de serviço, assim como a tomadora de serviço, que vislumbra sempre o lucro sente a necessidade em reduzir os custos de produção, e, sendo assim, diminui os gastos com treinamentos, equipamentos e todo o amparo necessário para os trabalhadores. Evidentemente que todas as conquistas que a classe trabalhadora acumulou, via acordo coletivo e convenção coletiva, no momento em que o trabalhador é terceirizado, ficará em risco, uma vez que o contratante nem sempre oferece os mesmos benefícios que a empresa que efetivamente contrata, há um risco de se perder tudo que foi conquistado com a organização da categoria.

7.1 Terceirização e Legislação

Desde 1943 as relações de trabalho no Brasil eram regulamentadas pela CLT, contudo o Governo Federal justificou a reformulação feita pela nova reforma trabalhista, sob o alto índice de desemprego e a grande crise econômica que o país vivia, propondo essas reformulações e mudança com o intuito de modificar e combater o desemprego, e, consequentemente, alavancar a economia brasileira.

Com a proposta de reforma, vários questionamentos e posições desfavoráveis, quanto ao real intuito das reformulações, tinham forte argumentação das partes contrárias, de que esta reforma se tratava de uma medida para acabar com os direitos do trabalhador brasileiro.

Sendo assim, alude-se ao posicionamento de Delgado e Delgado sobre a nova reforma.

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justalabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei nº 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO; DELGADO, 2017, p.39-40).

Até 2017, não havia uma regulamentação muito clara em lei tratado sobre a terceirização, diante disso, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 331,

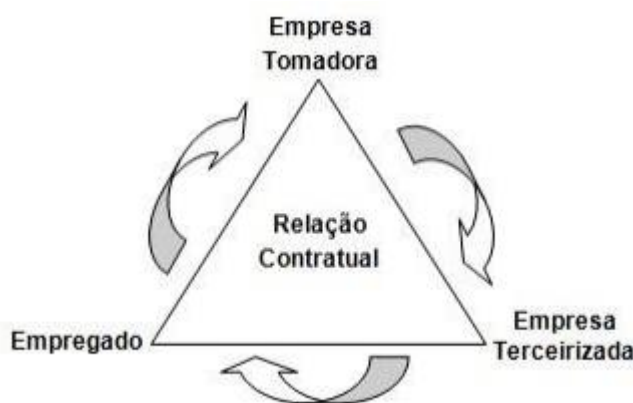
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes

integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (SÚMULA 331,TST)

A súmula estabelecia requisitos para que a terceirização fosse considerada legítima. Em 2017, o Congresso Nacional editou duas leis tratando sobre terceirização:

- Lei nº 13.429/2017: alterou dispositivos da Lei nº 6.019/74 (lei do trabalho temporário) e dispôs sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.
- Lei nº 13.467/2017: a chamada Reforma Trabalhista e que também tratou sobre alguns pontos de terceirização.

Figura 1 - Ilustração do esquema de terceirização.



Fonte: (Migalhas, 2023)

Apresentado todas as divergências, discussões e os ajustes, teve-se a aprovação da nova reforma trabalhista, em julho de 2017, conforme foi estabelecido pela Lei nº 13.467/2017, passando a valer a nova lei trabalhista após sua publicação no Diário Oficial, em 11 de novembro de 2017. Podemos verificar que a Lei nº

13.467/2017, que implementou a presente reforma abordada (reforma trabalhista), veio modificando mais de 100 dispositivos da CLT, atendendo claramente a pauta da reivindicação empresarial, em especial o setor da indústria brasileira.

7. 2 Terceirização Pós Reforma Trabalhista

No contexto da terceirização e da precarização do trabalho, diversos estudos têm demonstrado uma correlação significativa entre essas práticas, apontando que a terceirização frequentemente resulta em condições de trabalho mais precárias. A terceirização pode levar à redução de benefícios, instabilidade no emprego e menores salários. Segundo a teoria da segmentação do mercado de trabalho, a terceirização cria um mercado de trabalho dual, onde trabalhadores terceirizados enfrentam desvantagens comparativas.

A terceirização, ao criar uma relação de trabalho onde o objeto do negócio entre duas empresas é a força braçal de vários indivíduos, acaba por retirar do trabalhador não apenas a proteção jurídica, mas a possibilidade de melhoria de sua condição social, reduzindo os direitos fundamentais básicos trazidos no art. 7º da constituição federal de 1988. Os trabalhadores recebem um tratamento desigual, sendo que só usufruem dos benefícios próprios das empresas especializadas em fornecimento de mão de obra, e não aqueles que são usados pelos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora. Visto que a reforma trabalhista veio para retirar direitos dos trabalhadores e com isso desburocratizar e diminuir os custos do empregado, que foi contratado diretamente pela empresa tomadora. (SILVA,2021.)

Além disso, pesquisas empíricas indicam que a precarização se manifesta de diferentes maneiras, dependendo do setor econômico e das políticas de gestão adotadas.

É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros. (SILVA, 2021)

Com o advento da lei nº 13.467/2017 foi alterado a CLT em Três planos: Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. A terceirização tem seu amparo legal no art. 4º da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, consistindo na transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com sua execução (BRASIL, 2017), pela literalidade do artigo observa-se que com a reforma a terceirização passou a ser admitida de forma irrestrita, ou seja, não são autorizadas só as atividade como prestação de serviço de segurança, conservação e limpeza e atividade-meio, mas até a atividade principal da empresa tomadora de serviço. Com isso, a reforma trabalhista trouxe inúmeras mudanças, de forma a prejudicando ainda mais os direitos dos trabalhadores.

O estudo da terceirização é primordial no contexto das seguintes modificações, alterando, assim, as formas do mundo do trabalho. A terceirização, ao criar uma relação de trabalho onde o objeto do negócio entre duas empresas é a força braçal de vários indivíduos, acaba por retirar do trabalhador não apenas a proteção jurídica, mas a possibilidade de melhoria de sua condição social, reduzindo os direitos fundamentais básicos trazidos no art. 7º da constituição federal de 1988. Os trabalhadores recebem um tratamento desigual, sendo que só usufruem dos benefícios próprios das empresas especializadas em fornecimento de mão de obra, e não aqueles que são usados pelos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora. Visto que a reforma trabalhista veio para retirar direitos dos trabalhadores e com isso desburocratizar e diminuir os custos do empregado, que foi contratado diretamente pela empresa tomadora.

7.3 Do contrato de trabalho intermitente

Com a Lei nº 13.467/2017, foi introduzida uma nova redação no Art. 443 da CLT, acrescentando a modalidade de contrato de trabalho intermitente. O caput do dispositivo diz: "O contrato individual de trabalho pode ser acordado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, com prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente." [BRASIL, 1943].

Além disso, foi adicionado o parágrafo 3º ao respectivo artigo, definindo o trabalho intermitente da seguinte maneira:

"§ 3º O contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não ocorre de forma contínua, alternando períodos de trabalho e inatividade, definidos em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregado ou do empregador, exceto para os aeronautas, que são regidos por legislação própria." [BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em outubro de 2023]

Outras regras sobre o trabalho intermitente estão presentes no Art. 452-A da CLT e seus parágrafos, cujo caput estabelece:

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser firmado por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo por hora ou ao valor pago aos demais empregados da mesma função, com contrato intermitente ou não." [BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em outubro de 2023]

Essa modalidade de contrato representa uma forma em que o empregador só pagará pelas horas efetivamente trabalhadas pelo empregado. O trabalhador intermitente recebe apenas pelo tempo de serviço prestado. Dessa forma, ele não tem previsão certa de quantas horas trabalhará, tampouco de quanto irá receber. O jurista Ricardo Rezende define o trabalho intermitente assim:

"No contrato intermitente, o empregado desconhece antecipadamente quantas horas irá trabalhar e, por consequência, não pode prever o quanto irá ganhar. Na prática, o empregador chamará o trabalhador conforme suas necessidades e conveniências, mantendo-o registrado sem garantir salário ou trabalho." [RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. Barueri, São Paulo: Grupo GEN, 2023, p. 313. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 16 out. 2023.]

Esse tipo de contrato é visto como uma clara forma de precarização das relações de trabalho, desvirtuando o conceito de tempo à disposição do trabalhador. Rezende (2023, p. 313) destaca que, em países como a Inglaterra, esse contrato é chamado de "zero-hour contract" (contrato sem horas definidas), e na Itália como "lavoro a chiamata" (trabalho por chamada).

Há quem defenda que esse contrato não cumpre o requisito de habitualidade previsto no Art. 3º da CLT, que se alinha à noção de permanência e continuidade.

Alguns especialistas também discutem a inconstitucionalidade desse contrato, argumentando que ele viola o direito ao salário mínimo garantido pelo Art. 7º, inciso VII da Constituição Federal, que determina:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que recebem remuneração variável." [BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em outubro de 2023.

Essa questão é relevante, já que o valor pago no contrato intermitente é baseado no salário mínimo por hora, tornando a remuneração mensal do trabalhador instável e, muitas vezes, insuficiente, forçando-o a buscar outras fontes de renda para sobreviver.

Nesse contexto, o legislador criou uma modalidade de trabalho que impõe condições de insegurança e instabilidade para o trabalhador. Cassar, em seu livro, afirma:

A criação do 'contrato intermitente' visa, na realidade, autorizar jornadas móveis e o trabalho variável (bicos), ou seja, a imprevisibilidade na prestação de serviços, prejudicando os princípios da segurança jurídica e da proteção ao trabalhador. Essa alteração legal beneficia principalmente os empregadores, em detrimento dos trabalhadores. (CASSAR, 2017 p. 509))

Em suma, essa é uma das mudanças da reforma trabalhista que enfraquece a relação entre empregado e empregador em nome da modernização da CLT, criando um contrato que introduz instabilidade e imprevisibilidade salarial para o trabalhador.

8. Desconhecimento da Classe Trabalhadora sobre a Legislação

Ao analisarmos este tópico, chegamos há conclusão de que as faltas de conhecimento da população brasileira sobre seus direitos trabalhistas sempre assolaram seu âmbito social e que um dos obstáculos sociais que impedem o acesso à Justiça está também na desinformação da massa da população a respeito de seus direitos. Isso é uma questão de educação, que promova o pleno desenvolvimento da pessoa e a prepare para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, como determina formalmente a Constituição (art.º. 205), mas que a prática não consegue efetivar.

José Afonso da Silva menciona como ponto negativo falta de educação jurídica:

A situação de miséria, despreparo e carência de milhões de brasileiros torna injusta e antidemocrática a norma art. 3º da nossa Lei de Introdução ao Código Civil, segundo o qual ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece. (SILVA, 2006, P.16)

É de vital importância ao cidadão o conhecimento jurídico, haja vista que o Estado Juiz não permite a alegação de desconhecimento da lei pelo infrator como motivo de exclusão de pena. Tal assertiva baseia-se na publicidade das leis e decisões judiciais no Diário Oficial da União, além da propagação em outros veículos de comunicação.

Pode-se apontar alguns fatores causadores de tal desconhecimento jurídico por parte da sociedade, como a relação histórica entre Estado, poder e ideologia, restringindo o conhecimento da lei às classes elitizadas; ademais, o modo de colonização implementado no Brasil proporcionou essa falta de conhecimento do âmbito jurídico.

8.1 Uma Análise Qualitativa de Impactos no Contexto Moderno

A pesquisa realizada com 138 participantes teve como foco central compreender o nível de conhecimento da população em relação às alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, e também investigar as percepções sobre os impactos dessas mudanças nas condições

de trabalho e na terceirização de serviços. A partir dos resultados obtidos, é possível identificar uma lacuna importante entre a reforma e o entendimento popular, bem como opiniões polarizadas sobre os seus benefícios e efeitos negativos.

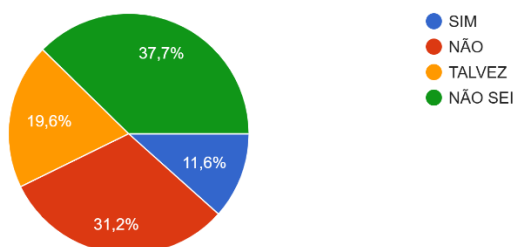
Os dados coletados revelam que 45,7% dos entrevistados afirmaram não estar familiarizados com as principais alterações da reforma trabalhista, enquanto 34,8% demonstraram algum grau de conhecimento sobre as mudanças, e 19,6% indicaram uma possível familiaridade, respondendo "Talvez". Esse cenário mostra que uma parcela considerável da população ainda não possui um entendimento claro das modificações que afetam diretamente as relações de trabalho no Brasil. Essa falta de conhecimento pode impactar negativamente os trabalhadores, que podem deixar de usufruir dos benefícios ou até mesmo não estar cientes dos novos direitos e deveres previstos pela legislação.

Essa situação pode ser reflexo da falta de campanhas de conscientização ou da complexidade das mudanças, que podem ser de difícil entendimento para o trabalhador comum. Sem um acesso adequado à informação, os trabalhadores ficam mais vulneráveis às possíveis implicações negativas da reforma e podem não ter a capacidade de reivindicar os novos direitos estabelecidos. Além disso, essa falta de familiaridade também pode ser consequência de um baixo nível de engajamento por parte das empresas em divulgar adequadamente as novas práticas trabalhistas para seus empregados.

Quando questionados sobre se acreditavam que as mudanças trazidas pela reforma beneficiaram os trabalhadores brasileiros, apenas 11,6% dos entrevistados responderam positivamente. Em contrapartida, 31,2% dos participantes acreditam que a reforma não trouxe benefícios, enquanto 19,6% afirmaram "Talvez". Um percentual considerável de 37,7% não soube responder, demonstrando incerteza sobre o impacto real da lei:

Figura 2 - Gráfico de Pesquisa Qualitativa

Você acredita que as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 beneficiaram os trabalhadores brasileiros?
138 respostas



Fonte: https://docs.google.com/forms/d/1oUWbqIkyyoopKmlt2taRSWzfGTV6YJ_SExoKBanrY3s/edit#responses

Essa dispersão nas respostas reflete a complexidade do tema e a dificuldade de avaliar os resultados práticos da reforma trabalhista. A baixa percepção de benefícios indica que, na visão dos trabalhadores entrevistados, as mudanças podem ter sido mais prejudiciais do que positivas, ou ainda que os efeitos práticos da lei não foram suficientemente visíveis ou experimentados no cotidiano. É importante observar que o grupo mais expressivo, que não soube avaliar (37,7%), reflete a falta de entendimento ou acesso a informações adequadas sobre as consequências da reforma. Isso sugere que, além da falta de conhecimento das alterações em si, os trabalhadores também têm dificuldade em identificar como essas mudanças os afetam diretamente.

A polarização das respostas evidencia que a reforma ainda é um tema controverso, que gera discussões tanto no meio acadêmico quanto entre os trabalhadores e empregadores. A promessa de flexibilização das relações de trabalho, com o objetivo de gerar mais empregos e reduzir a informalidade, parece não ter se materializado de forma clara para grande parte da população.

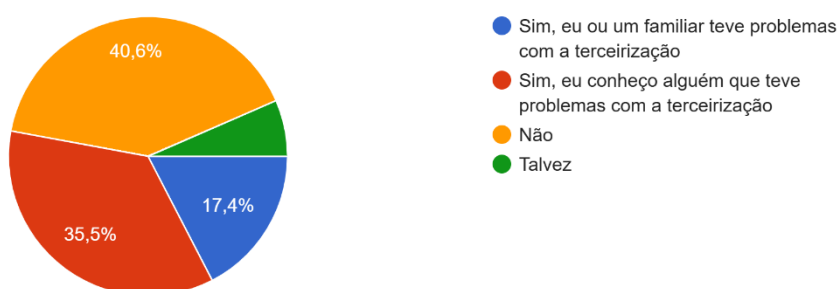
Um dos pontos mais delicados da Lei 13.467/2017 é a flexibilização das regras de terceirização e esse movimento foi amplamente criticado por associações trabalhistas, que apontaram o risco de precarização das condições de trabalho. Na pesquisa realizada, 35,5% dos entrevistados afirmaram conhecer alguém que enfrentou problemas com a terceirização, como acidentes de trabalho ou outros problemas relacionados, enquanto 17,4% declararam que eles próprios ou familiares já enfrentaram dificuldades com essa modalidade de contratação. Apenas 40,6% dos

participantes afirmaram não ter experiência ou conhecimento sobre problemas envolvendo a terceirização.

Figura 3 – Gráfico de Pesquisa Qualitativa

Você ou algum familiar teve problemas com a terceirização, como acidentes de trabalho ou outros problemas relacionados?

138 respostas



Fonte: Pesquisa elaborada pela equipe.

Esses resultados são alarmantes, pois indicam que mais da metade dos respondentes teve contato direto ou indireto com problemas resultantes da terceirização. Isso pode sugerir que, embora a reforma tenha ampliado a possibilidade de contratação de terceirizados, as condições oferecidas a esses trabalhadores ainda são problemáticas. Questões como a segurança no ambiente de trabalho, garantias de direitos e a qualidade das relações contratuais são frequentemente apontadas como áreas de preocupação nesse tipo de contratação.

A terceirização é vista como uma maneira de reduzir custos para as empresas, mas isso pode vir acompanhado de uma redução nas condições de trabalho para o empregado. As altas taxas de acidentes e a falta de proteção adequada são indicadores de que essa prática precisa de maior regulamentação e acompanhamento para garantir que os direitos dos trabalhadores terceirizados sejam preservados.

Os dados apresentados ao longo da pesquisa mostram que, apesar das mudanças significativas na legislação trabalhista, uma grande parte da população ainda não tem clareza sobre as implicações dessas modificações. A falta de conhecimento sobre os novos direitos e deveres previstos pela lei pode comprometer a capacidade dos trabalhadores de se protegerem e de negociarem melhores condições de trabalho. Além disso, a percepção geral sobre os impactos da reforma

é predominantemente negativa ou incerta, refletindo a dificuldade de avaliar os reais benefícios ou prejuízos trazidos pelas novas regras.

9. O Impacto na Desigualdade Sócio Econômica

A Reforma Trabalhista, sancionada pela Lei 13.467/2017, foi promovida pelo governo de Michel Temer como uma medida essencial para enfrentar a crise econômica e reverter o cenário de alto desemprego que assolava o Brasil desde 2015. No entanto, embora a reforma tenha cumprido parte de seu objetivo de modernizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e flexibilizar as relações de emprego, seus impactos sobre a desigualdade socioeconômica, a precarização das condições de trabalho e a concentração de renda foram amplamente questionados e observados de maneira negativa por diversos setores da sociedade.

O contexto que levou à reforma foi marcado por uma recessão profunda. Entre 2014 e 2016, o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro retraiu mais de 9%, ao mesmo tempo em que a taxa de desemprego subiu de 6,7% em 2010 para 12% em 2016. Esses dados impulsionaram a criação de políticas que visavam flexibilizar o mercado de trabalho e diminuir a burocracia nas contratações, na esperança de que essas mudanças trouxessem maior dinamismo econômico e reduzissem a taxa de desocupação. Contudo, o cenário político instável, culminado com o impeachment da presidente Dilma Rousseff, evidenciou uma conjuntura em que as soluções propostas não lidavam diretamente com as causas estruturais da crise, mas focavam em mudanças que impactaram os direitos dos trabalhadores, em especial a proteção social.

De fato, ao longo dos anos seguintes à reforma, o desemprego apresentou uma tendência de queda, passando de 13,9% no início de 2017 para 7,9% nos dias atuais, segundo dados do IBGE. No entanto, essa redução não foi suficiente para alcançar os níveis de pleno emprego vividos em 2010, e tampouco resultou em melhorias significativas nas condições de trabalho. A flexibilização trabalhista resultou no aumento de modalidades contratuais precárias, como o trabalho intermitente, em que o empregado é pago apenas pelo período efetivamente trabalhado, e a terceirização ampliada, que tem sido uma forma de reduzir custos com encargos e direitos trabalhistas, mas em detrimento da estabilidade e dos direitos dos empregados.

A consequência mais evidente dessa flexibilização foi o aumento da precarização das relações de trabalho. De acordo com estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), os trabalhadores terceirizados, em comparação aos contratados diretos, recebem salários mais baixos, enfrentam jornadas de trabalho mais extensas e têm acesso reduzido a benefícios como vale-alimentação, vale-transporte e planos de saúde. Esses fatores tornam-se preocupantes à medida que contribuem para a ampliação da desigualdade de renda no Brasil. O índice de Gini, que mede a concentração de renda, subiu de 0,525 em 2016 para 0,545 em 2019, um indicativo claro de que a distribuição de renda no país se tornou ainda mais desigual no período pós-reforma.

Outro ponto relevante é o aumento da rotatividade de funcionários, especialmente nos setores de serviços e indústria, que passaram a adotar a terceirização como estratégia para reduzir custos. Essa alta rotatividade enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores e dos sindicatos, que também foram diretamente impactados pela reforma, uma vez que as contribuições sindicais obrigatórias foram extintas. Com isso, os sindicatos perderam parte significativa de sua capacidade de organização e negociação, o que reduziu as conquistas de direitos e a defesa dos interesses dos trabalhadores nas mesas de negociação com os empregadores.

Além disso, o trabalho intermitente, uma das principais novidades introduzidas pela reforma, embora tenha sido defendido como uma forma de inclusão para os trabalhadores que não conseguiam um emprego formal, mostrou-se problemático. Em muitos casos, os trabalhadores recebem remunerações que não atingem o valor do salário mínimo mensal, o que acentua ainda mais a precariedade e a vulnerabilidade econômica de grande parte da força de trabalho brasileira. O aumento de contratos temporários e de curto prazo também fragilizou a estabilidade no emprego, ampliando o número de trabalhadores que vivem em condições de insegurança financeira, sem garantias de longo prazo.

Portanto, apesar da justificativa de modernização e flexibilização do mercado de trabalho como uma ferramenta para promover a recuperação econômica, o que se observou foi uma intensificação das desigualdades socioeconômicas no Brasil. A reforma trabalhista falhou em abordar questões estruturais, como a concentração de renda e a falta de políticas robustas de proteção social, além de não criar os mecanismos necessários para equilibrar os benefícios da flexibilidade com a garantia

de condições de trabalho dignas. Com isso, a desigualdade de renda se aprofundou, conforme o índice de Gini sugere, e a precarização do trabalho tornou-se uma realidade para uma parcela expressiva dos trabalhadores brasileiros.

Neste sentido pode-se afirmar que apesar da geração de empregos em algumas áreas sobretudo no setor de serviços, a reforma não atingiu seu objetivo maior que era a criação de novos, os postos de trabalho criados são de certa forma subempregos que não garantem as garantias efetivas de um trabalhador efetivo, promovendo uma falsa ideia de geração de empregos.

A modernização das leis trabalhistas era, de fato, necessária, considerando que a CLT de 1943 não acompanhava as transformações tecnológicas e econômicas do século XXI. Contudo, as mudanças implementadas pela Lei 13.467/2017 focaram em flexibilizar as condições de contratação e reduzir os encargos para os empregadores, mas não ofereceram contrapartidas que assegurassem a proteção dos trabalhadores frente a um mercado cada vez mais dinâmico e exigente. Com isso, os desafios socioeconômicos enfrentados pelos trabalhadores brasileiros continuam a se aprofundar, exigindo novas discussões e soluções mais inclusivas para equilibrar os interesses do capital e do trabalho de forma justa e sustentável.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores em relação à reforma trabalhista, com foco nas alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017. A pesquisa revelou que a dispersão das respostas reflete a complexidade do tema e a dificuldade em avaliar os resultados práticos das mudanças. A baixa percepção de benefícios, aliada à dificuldade de compreender os efeitos diretos da lei, aponta para uma lacuna significativa de entendimento por parte dos trabalhadores sobre como as novas regras impactam seu cotidiano.

Os resultados alcançados evidenciam que a falta de conhecimento jurídico sobre a Reforma Trabalhista impacta diretamente a capacidade dos trabalhadores de compreenderem seus novos direitos e deveres, mostrando que a desinformação ainda é uma barreira significativa no acesso à justiça e na aplicação prática da legislação trabalhista. Como demonstrado, concluímos que esses achados corroboram as reflexões levantadas que apontam para a carência de educação jurídica como um obstáculo para a efetivação dos direitos, além de ressaltar a importância de campanhas de conscientização e de maior acessibilidade à informação.

A pesquisa oferece uma contribuição significativa para o campo das ciências sociais e jurídicas, evidenciando a necessidade de uma educação mais inclusiva e voltada para o fortalecimento da cidadania no Brasil.

Além disso, a pesquisa apontou algumas limitações, tais como a dificuldade de acessar dados mais abrangentes ou realizar entrevistas com uma amostra maior, as quais poderiam ser melhoradas em estudos futuros. Ainda assim, os dados levantados permitiram a realização de uma análise sólida e representativa, o que reforça a validade da análise apresentada, mesmo diante dessas limitações.

Por fim, este estudo abre espaço para novas pesquisas, especialmente no que se refere à análise dos impactos de longo prazo da Reforma Trabalhista sobre a qualidade de vida dos trabalhadores e a eficácia das políticas de proteção social, uma vez que, embora a flexibilização tenha sido implementada como solução para a crise econômica, seus efeitos sobre a concentração de renda e a precarização do trabalho ainda precisam ser aprofundados. Além disso, a relação entre a reforma e a desigualdade socioeconômica no Brasil exige uma investigação mais detalhada, considerando os setores mais vulneráveis, como o de serviços e os trabalhadores

intermitentes. Espera-se que os resultados obtidos possam servir como base para futuras investigações sobre a criação de políticas mais inclusivas e sustentáveis no mercado de trabalho, e para a aplicação prática na formulação de novas reformas que equilibrem os interesses de trabalhadores e empregadores, promovendo uma distribuição mais justa de renda e melhores condições laborais.

REFERÊNCIAS

Antunes, Ricardo, Druck Graça . A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. O Social em Questão [en linea]. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552264586001>. Acessado em: 30 de mar. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Portal da Legislação do Governo Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mai. 2024.

BRASIL. Lei nº 13 429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Portal da Legislação do Governo Federal. Disponível em: . Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Portal da Legislação do Governo Federal. Disponível em: . Acesso em: 16 jun. 2024.

CASSAR, Vólvia Bomfim. Direito do Trabalho. Editora Método. 2017.

CÊGA, Anderson; GUILHERME, Tavares. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO. Revista Científica eletrônica do curso de direito, [S. l.], v. 1, p. 1-7, 1 jan. 2012. Disponível em: http://www.faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/hXZHlm0loh2PrnN_2013-4-24-11-40-50.pdf . Acesso em: 5 ago. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Editora LTR. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo. Editora LTR, 2017.

SILVA, Thomás Luís. A TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA: Contribuiu para a Precarização do trabalho?. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Acesso em: 21 mar. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: Homenagem a Armando Casimiro Costa. Editora LTR, 2015.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, Gleice Domingues de. Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas, 1ª edição. São Paulo. Editora Trevisan, 2018. E-book. ISBN 9788595450271. Disponível em: . Acesso em: 13 out. 2023.

PESQUISA. Disponível em https://docs.google.com/forms/d/1oUWbqIkkyoopKmlt2taRSWzfGTV6YJ_SExoKBanrY3s/edit#responses

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 331. 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350:html. Acesso em: 16 abr. 2024.