



**UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO**

**DECON – DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

JOAB DA SILVA

**COMPARAÇÃO ENTRE AS ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS EM
PERNAMBUCO E NA REGIÃO NORDESTE**

**RECIFE
2023**

JOAB DA SILVA

**COMPARAÇÃO ENTRE AS ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS EM
PERNAMBUCO E NA REGIÃO NORDESTE**

TCC apresentado ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes.

RECIFE
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586c

SILVA, JOAB

COMPARAÇÃO ENTRE AS ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS EM PERNAMBUCO E NA REGIÃO
NORDESTE / JOAB SILVA. - 2023.
38 f. : il.

Orientadora: Sonia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes.
Inclui referências e apêndice(s).

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal Rural de Pernambuco,
Bacharelado em Ciências Econômicas, Recife, 2023.

1. terceirização. 2. Pernambuco. 3. Nordeste. I. Gomes, Sonia Maria Fonseca Pereira Oliveira, orient. II.
Título

CDD 330

JOAB DA SILVA

**COMPARAÇÃO ENTRE AS ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS EM
PERNAMBUCO E NA REGIÃO NORDESTE**

TCC apresentado ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas sob a orientação da Prof^a Dr^a Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes.

Aprovada em: __/__/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr^a Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes (Orientadora)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof.^a Dr^a Chiara Natércia França Araújo
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof^o Dr. Álvaro Furtado Coelho Júnior
Universidade Federal Rural de Pernambuco

*O senhor é o meu pastor e nada
me faltará (Salmos 23)*

AGRADECIMENTOS

A minha querida mãe Maria da Conceição da Silva (in memoriam) que foi grande incentivadora para que eu estudasse e visse nos estudos uma grande possibilidade de crescimento pessoal e intelectual. A minha querida esposa Maria Elizama Barbosa Sousa da Silva e ao meu filho Marving Joab Barbosa Sousa da Silva e a todos meus familiares tanto pelo incentivo como pela compreensão de tantas horas dedicadas na pesquisa e desenvolvimento deste TCC.

A todos os professores do departamento de Economia da UFRPE, pelo compromisso em me tornar um cidadão preparado para colaborar para um Brasil melhor e com isso aplicar todo conhecimento adquirido em prol dos cidadãos brasileiros e em especial à minha orientadora Prof.^a. Dr^a Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes e a Pesquisadora da FUNDAJ Dr^a Darcilene Cláudio Gomes.

A todos amigos do curso de Economia no qual tive a honra e o privilégio de conhecer e ao aprendizado adquirido durante a jornada. A Elylian pelo compromisso em sempre nos atender com presteza e educação.

RESUMO

A terceirização é um tema que vem sendo bastante discutido no Brasil por especialistas, muito por conta das mudanças ocorridas ano após ano, e, principalmente a partir da maior delas, a Reforma Trabalhista de 2017. De um lado do espectro tem-se o empregador, que tende a ser favorável às mudanças e, de outro lado, o empregado que não parece ser favorável ao processo já que vislumbra a perda de direitos e a precarização das condições laborais. O objetivo do trabalho é analisar se trabalhadores que atuam em atividades terceirizáveis enfrentam piores condições de trabalho e suas prováveis consequências para suas vidas. Nesse sentido, faz-se uma análise comparativa entre Pernambuco e a Região Nordeste de forma a averiguar se os trabalhadores que estão em atividades passíveis de terceirização enfrentam em seus respectivos locais de trabalho condições piores quando comparados aos demais trabalhadores. Para tanto, fundamenta-se no levantamento bibliográfico e no uso de dados secundários que pudessem apresentar a situação dessas duas unidades geográficas uma série de indicadores comumente utilizados para retratar a precarização das relações laborais. Os resultados encontrados parecem indicar, inicialmente para uma lista de ocupações terceirizáveis sendo geralmente aquelas relacionadas a atividades com baixo grau de instrução e baixa remuneração. Registra-se aumento no número de ligamentos números de empregos gerados nas duas unidades geográficas (3,55% em Pernambuco e 4,11% no Nordeste) quanto aumento no saldo de desligamento entre 2018 e 2019 (5,20% em Pernambuco e 4,78% no Nordeste), esse último resultado pode ser explicado pela alta rotatividade no emprego. Além disso, percebe-se, como aponta os dados do CAGED(2018 e 2019) a concentração dos saldos de empregos gerados ocorre nas categorias de ensino médio, com maior percentual e ensino fundamental incompleto independentemente. E esse comportamento se repete para todos os anos da amostra. Além disso, o percentual de participação em todas as categorias educacionais permanece estável ao longo do tempo. Nota-se também que ocorre maior movimentação de emprego entre os não terceirizáveis do que entre os terceirizáveis, tanto no Nordeste quanto em Pernambuco. E em termos de média salarial, os trabalhos empregados em atividades terceirizáveis em Pernambuco apresentaram média salarial superior ao da Região Nordeste em 3,18%. Nota-se que a taxa de rotatividade é maior entre os terceirizáveis e isso se verifica para todos os anos da amostra. No tocante ao tempo de emprego, ao longo dos anos ocorre oscilação tímida do indicador entre os terceirizáveis e os dados apontam que o tempo de emprego entre os terceirizáveis são ligeiramente superiores aos não terceirizáveis.

Palavras – chaves: Terceirização, Reforma trabalhista, Precarização no ambiente de trabalho, Região Nordeste, Pernambuco.

ABSTRACT

Outsourcing is a subject that has been widely discussed in Brazil by specialists, mainly due to the changes that have occurred year after year, and, mainly since the biggest one, the Labor Reform of 2017. On one side of the spectrum is the employer, which tends to be in favor of changes and, on the other hand, the employee who does not seem to be in favor of the process since he envisions the loss of rights and the precariousness of working conditions. The objective of this work is to analyze whether workers who work in outsourced activities face worse working conditions and their probable consequences for their lives. In this sense, a comparative analysis is carried out between Pernambuco and the Northeast Region in order to find out whether workers who are in activities subject to outsourcing face worse conditions in their respective workplaces when compared to other workers. For that, it is based on the bibliographic survey and the use of secondary data that could present the situation of these two geographic units, a series of indicators commonly used to portray the precariousness of labor relations. The results found seem to indicate, initially, a list of outsourced occupations, usually those related to activities with a low level of education and low pay. There is an increase in the number of jobs generated in the two geographic units (3.55% in Pernambuco and 4.11% in the Northeast) and an increase in the balance of dismissals between 2018 and 2019 (5.20% in Pernambuco and 4.78% in the Northeast), this last result can be explained by the high job turnover. In addition, as shown by the CAGED data (2018 and 2019), the concentration of the balances of jobs generated occurs in the secondary education categories, with the highest percentage and incomplete primary education regardless. And this behavior is repeated for all years of the sample. Furthermore, the percentage of participation in all educational categories remains stable over time. It is also noted that there is a greater movement of employment among non-outsourced workers than among outsourced workers, both in the Northeast and in Pernambuco. And in terms of average salary, jobs employed in outsourced activities in Pernambuco had an average salary higher than that of the Northeast Region by 3.18%. Note that the turnover rate is higher among outsourced workers and this is true for all years in the sample. With regard to length of employment, over the years there has been a slight oscillation of the indicator among outsourced workers and data indicate that length of employment among outsourced workers is slightly higher than that of non-outsourced workers.

Keywords: Outsourcing, Labor reform, Precariousness in the work environment, Northeast Region, Pernambuco

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Saldo de admitidos terceirizáveis, Nordeste, Pernambuco, 2018 e 2019	30
Tabela 2 – Saldo de desligamentos de terceirizáveis, Nordeste, Pernambuco, 2018, 2019	31
Tabela 3 - Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o grau de instrução, Pernambuco, 2017, 2018 e 2019.	32
Tabela 4 – Movimentação de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o sexo, Nordeste, 2017, 2018 e 2019.	33
Tabela 5 – Movimentação de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o sexo, Pernambuco, 2017, 2018, 2019.	33
Tabela 6 - Salário médio mensal dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2017, 2018, 2019	34
Tabela 7 - Salário médio mensal dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2017, 2018, 2019	34
Tabela 8 – Desligamentos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2017, 2018, 2019	34
Tabela 9 - Taxa de rotatividade dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2017, 2018, 2019 (%)	35
Tabela 10- Tempo de emprego dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2019, 2020 e 2021 em meses	35

LISTA DE SIGLAS

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

CF - Constituição Federal

MP - Medida Provisória

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

TST- Tribunal Superior do Trabalho

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

EUA - Estados Unidos da América

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

RGPS - Regime Geral da Previdência Social

UFRPE - Universidade Federal Rural de Pernambuco

FUNDAJ - Fundação Joaquim Nabuco

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	OBJETIVOS	13
2.1.	OBJETIVO GERAL	13
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
3.1	REFORMA TRABALHISTA	14
3.1.1	FRAGMENTAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS	18
3.1.2	REGIME DE OCUPAÇÃO	18
3.1.3	BANCO DE HORAS	19
3.1.4.	A TERCEIRIZAÇÃO NA NOVA LEI DO TRABALHO	22
3.1.5	SOBRE A CONTRATAÇÃO DO COLABORADOR DE JORNADA TEMPORÁRIA	24
3.1.6	DAS NORMAS REGULADORAS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA	26
3.2	PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	28
4	METODOLOGIA	29
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	30
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERENCIAS	37

INTRODUÇÃO

As leis trabalhistas veem sendo modificadas ao longo do tempo e entre tais mudanças a Reforma Trabalhista, Norma nº 13.467/2017 que trouxe várias alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As transformações que veem ocorrendo foram defendidas como necessárias para uma melhor adequação da relação trabalhista entre empregado e empregador, gerando ainda mais oportunidades de trabalho. A singular norma transitou em valor em novembro de 2017, somada à terceirização em valor a datar de 31 de março de 2017 e, são argumentos excessivamente controvertíveis, porque carecem de singular demanda. Nessas modificações saíram protegidos apenas os direitos dos empregadores.

O projeto de lei publicado em 2016 sustentou confusões, e muitas delas configurarem ir de encontro as prerrogativas já consolidadas na CLT criada em 1943 por Getúlio Vargas concebendo benefícios determinantes ao subordinado ao instituir jornadas de trabalho de 44 horas semanais, férias anuais, 13º salário, pagamento de imposto sindical, intervalos obrigatórios durante a jornada de trabalho, benefícios de indenização proporcional no caso de exoneração, entre vários outros.

O propósito no que se fundamenta o exame é o de representar as essenciais transformações introduzidas, expondo a verdade do trabalhador e as contendas que demandam a reforma trabalhista e a terceirização gozando, contra tal, a posterior problematização. E dado isso, procurar analisar se trabalhadores que atuam em atividades terceirizáveis enfrentam piores condições de trabalho e em que medida isso pode repercutir na sua vida, tendo como foco Pernambuco para os anos de 2017, 2018 e 2019. E para o estabelecimento de um melhor panorama apresentam-se todos os indicadores escolhidos em comparação com a Região Nordeste.

O real panorama brasileiro se gera primordial singular revisão que se entenda acerca dos direitos do trabalhador, não obstante, não nos esquemas no que esteve proposta amenizando benefícios ora alcançados pelos colaboradores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) se estabeleceu inconveniente à reforma adotada; o objetivo mais reprovado é que as convenções coletivas e individuais permaneçam acerca da jurisprudência. É claro que existirá uma disparidade do nexos processual entre contratante e funcionário, basicamente pelo episódio do negociado sobressair acerca de o estabelecido simultaneamente junto o caráter não obrigatório do subsídio sindical, e possivelmente com a atual crise, o funcionário irá optar por manter-se com seu trabalho mesmo com a diminuição dos seus direitos do que se tornar

desempregado; é evidente que certos sindicatos não representam sua categoria como deveriam, entretanto, com a ausência do devido subsídio, esta situação se torna cada vez pior.

O estudo do tema é relevante no sentido que a reforma trabalhista de 2017 é relativamente recente e talvez nem se tenha ainda o conhecimento de potenciais consequências diretas e indiretas para a sociedade como um todo. A delimitação do espaço de análise se fundamenta no fato de Pernambuco ser um dos principais estados do Nordeste e com um parque industrial desenvolvido, bem como possuidor de um setor de serviços que também vem registrando crescimento nos últimos anos.

E para essa análise pretende-se organizar as atividades fundamentadas nas pesquisas em órgãos de notoriedade, entre eles o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e organizar, o presente trabalho de forma a comportar mais seis capítulos além dessa introdução, nomeadamente o de objetivos, o da revisão de literatura, o da metodologia, o da discussão dos resultados e, por fim, o das considerações finais.

2 OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Esta monografia tem como finalidade analisar se trabalhadores que atuam em atividades terceirizáveis enfrentam piores condições de trabalho e suas prováveis consequências para a vida do trabalhador. Nesse sentido pretende-se a partir de uma análise comparativa entre Pernambuco e a Região Nordeste averiguar se os trabalhadores que estão em atividades conhecidas como terceirizáveis enfrentam em seus respectivos locais de trabalho condições piores quando comparados aos demais trabalhadores.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentar um cenário geral e evolutivo do processo de terceirização no Brasil e suas respectivas mudanças no decorrer dos anos.
- Mostrar os argumentos acadêmicos em torno da terceirização e suas ligações com o processo de precarização das condições de trabalho e o quanto isso pode ter consequências na vida dos trabalhadores de trabalhadores empregados e, atividades terceirizáveis.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem por finalidade apresentar a revisão da literatura que dá suporte a investigação que oferece suporte ao estudo do tema. O capítulo tem duas seções, uma que apresenta as mudanças ocorridas nas relações trabalhistas com a reforma de 2017 e que comporta cinco subseções que tentam retratar o panorama nas condições de trabalho dos trabalhadores. E a segunda seção discute sobre a precarização das relações trabalhistas a partir da reforma de 2017.

3.1 REFORMA TRABALHISTA

A datar de 1930, a CLT importa defender a lado hipossuficiente dos menos desprovidos, como é o funcionário. Em sete décadas, a Consolidação das Leis Trabalhistas se manteve nova e ativa, se retificando de acordo com as necessidades como sucediam a todo momento.

A concessão e a modernização das políticas trabalhistas é um importante argumento que vem sendo refutado a datar da administração de Fernando Henrique Cardoso e exclusive foi adulterada na Administração de Michel Temer. Neste conjunto, serão abordadas as mudanças que ocorreram na CLT.

Em relação à abolição da escravatura, em 13 de maio de 1888, por meio de da Lei Áurea, assinalada pela princesa Isabel, encetou a haver discussões acerca das garantias trabalhistas e os moldes de desfecho de contendas através de empregados e empregadores, logo, os colaboradores ademais mulheres e crianças, viviam subordinados a péssimas circunstâncias de emprego em lugares impuros e abafantes de acordo com jornadas de até 18 horas por dia e uma remuneração que não convinha à caminhada (DELGADO, 2017).

Por isso, inauguraram os protestos em relação às paralisações e desavenças por garantias trabalhistas, pleiteando a redução da jornada de labor, relaxamento semanal, maiores proventos e circunstâncias para colaborar, o que aconteceu em muitos falecimentos de assalariados e agentes.

Delgado (2017), em seu artigo sobre a história da CLT aponta que: As essenciais normas de assistência ao trabalhador saíram a partir da última década do Século XIX. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regimentou o trabalho infantil. E em 1903, a lei de sindicalização campestre e em 1907 a norma que decretou a sindicalização de quaisquer as atividades. Em 1917, Maurício de Lacerda tenta formar um código de trabalho. No ano posterior houve a

criação do Departamento Nacional do Trabalho, onde em 1923, dava-se início em meio ao referido Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho.

Segundo, Franco Filho (2017), a Constituição de 1934 não perdurou, entretanto, o Presidente Vargas, devido ao golpe de Estado, firmou o governo ditatorial conferindo a Constituição de 1937, que embora de delimitar direitos, manteve uns artigos que presumiam folga semanal determinado aos domingos, licença anual gratificada por ano de trabalho, segurança no trabalho. No não obstante, em 1942 foi confesso o status de guerra no Brasil objeção as potências do eixo (Alemanha, Itália e Japão), e todas as atribuições laborativas estiveram impedidas. A Constituição de 1946 redemocratizou o Brasil e cessou de acordo com a Segunda Guerra Mundial.

Houve a necessidade de agregar o Regime Judiciário (art. 94, V), e os benefícios laborativos que aconteceram nas convenções, tal como no art. 157: remuneração mínima regionalizada, igualdade de remuneração, adicional noturno, participação nos lucros das companhias de acordo com lei, estabelecimento do tempo de trabalho de oito horas por dia, descanso semanal, férias ao ano também pagas, salubridade e seguridade do labor, segurança ao empregado e à mulher grávida, quota entre colaboradores brasileiros e estrangeiros, equilíbrio e compensação por demissão infundada, exame das condições coletivas de labor, intervenção de saúde, hospitalares e médicas preventiva e aos sem emprego; previdência social, seguro contra acidente de trabalho, equidade cerca de trabalho manual, técnico e intelectual (FRANCO FILHO, 2017).

A CLT de 1943 serviu como singular expressão da necessidade dos empregados pela proteção a um trabalho conveniente, compreendendo sido criada por Getúlio Vargas. Há cerca de 70 anos de sua concepção, passou diversas mudanças. Quanto à concepção da citada norma, Viana (2017) explica o que: Não obstante Vargas tenha empregado a CLT quanto método de comando, ela se agregava num esquema mais integral, guiado em relação à industrialização da Nação. Além disso, seguiu trabalho de ilustres juristas e corporificou o que procedia de mais recente, no tempo, no Direito do Trabalho conferido.

Em decorrer o tempo de vida, tantas de suas regras logo saíram alteradas, não obstante outras perduram de tal maneira notícias que sequer aconteceram utilizadas inclusive. A Constituição de 1967 não conduziu tantas mudanças, exibindo, conforme a melhor primordial, a concepção do FGTS que acrescentou à recompensa por antiguidade (FRANCO FILHO, 2017). E a Constituição Federal de 1988 equilibrou garantias entre empregados urbanos e rurais e igualou as garantias dos colaboradores isolados de acordo com os que compreendiam nexos empregatício além de exaltar as prerrogativas para os empregados domésticos.

Segundo Delgado (2017), dentre as evoluções apresentadas pela Constituição Cidadã, conforme acabou batizada, ressalta-se a oposição à demissão abusiva, ou sem justa causa; piso salarial ajustado à magnitude e à complexidade do trabalho disposto; licença à gestante, sem dano do trabalho e da remuneração, de acordo com a continuidade de 120 dias, licença – paternidade, indivisibilidade salarial e controle da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, inclusive, a impedimento de todo tipo de discriminação conforme a remuneração e normas de ingresso do trabalhador portador de deficiência.

A Lei nº7.998/1990, é um fundamento preparado para conter a Plataforma Seguro-Desemprego e o abano salarial como logo sucediam pressupostos na Constituição Federal nos artigos 7º, inciso II e artigo 201, inciso IV e artigo 239. E no ano 2000 esteve reproduzida a emenda Constitucional nº 28/2000 o que uniformizou o prazo prescricional por meio de colaboradores urbanos e rurais especificando a norma há cerca de 5 anos, inclusive a conclusão de 2 anos posteriormente a dissolução da convenção de emprego. Além disso, a emenda nº 28/2000 embaraçou os empregados campeiros, visto que concebeu singular forte depreciação de avanço temporal no direito de processo dos colaboradores agricultores, em conflito com o princípio da norma demais conveniente concentrado pelo caput do art. 7º da CF de 88 (DELGADO, 2012).

Em 2011, com a Lei nº12.551, os empregados que laboravam à distância estabeleceram a alcançar as equivalentes garantias que encontram empregados regulares. (DELGADO, 2017). E no ano de 2016, de acordo com o conflito financeiro que arrasou a nação, concebendo milhares de desempregos, o Presidente Michel Temer sugeriu e outorgou um projeto de lei, em 23 de dezembro de 2016, que mudava consideravelmente a CLT de 1943.

Esse programa transcorreu por sucessivas contendas e vicissitudes no Congresso Nacional, acontecendo consentido na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2016 por 296 votos favoráveis e 177 contrários e, por conseguinte posteriormente em 13 de julho de 2017 foi consentido pelo Senado por 50 votos favoráveis, 26 contrários e uma abstenção; no dia 13 de agosto foi validado pelo Presidente. Transitou em fervor no dia 11 de novembro de 2017 (MATTOS, 2017).

Um significativo fomento considerando a atualização da legislação trabalhista de 1943 foi a extensão da soma de reivindicações trabalhistas na nação entravando o Comando Judiciário. A aurora, a compreensão seria admitir todo modelo melhor negocial e pouco estatutivo na esfera trabalhista, de modo que verifique melhor forças aos segmentos para fixarem acerca de firmes garantias; além disso, sugeriria um incentivo à ascensão de controle,

originando um crescimento na soma de oportunidades de emprego, motivando a formação de convenções (MATTOS, 2017).

Do mesmo modo, a conserto decide regras distintas na dimensão em que pondera disputante de deslealdade aquele que move processo falseando a axioma dos atos ou emprego dos autos para alcançar meta ilícito. Isso servirá de desestímulo às ações de má-fé, que acumulam nos tribunais do trabalho e ocasionam grandes expensas ao judiciário (MATTOS, 2017).

Considera-se, contudo, que a normatização de determinados temas, até agora, decretados e embasados no julgamento da norma, ostentará mais confiança jurídica, assegurando que o que fora semelhante não tenham resultados divergentes, corroborando, contudo, com o objetivo de desobstruir o Poder Judiciário (DELGADO, 2017).

Acredita-se que a legislação trabalhista está caduca, a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, necessita de modernização, mas como houve mudanças no cenário, ela passou a ser, constantemente, modificada; o que era previsto nos anos iniciais da CLT de 1943, pouco restou. E, também, a interpretação e forma como os juristas a aplicam não é fixa, já que, deve-se acompanhar a evolução social e as mudanças nas normas (GARCIA, 2017).

Foi com o advento da Lei 13.467/17 – Lei da Reforma Trabalhista que fomentou nos empregadores a esperança de diminuição dos encargos trabalhistas, aliada à esperança de uma serenidade, frente à crise econômica que a nação vem percorrendo. Sob a ótica dos empregadores, a reforma trabalhista é semelhante à modernização e o progresso. Todavia, para os empregados, é uma enorme derrocada (MATTOS, 2017).

Garcia (2017) não acredita que a nova lei trabalhista seja capaz de contornar a crise econômica e reduzir o nível de falta de emprego: É, aliás, uma medida claramente contraditória do ponto de vista dos objetivos ansiados, pois a revolução é perigosa para os direitos dos trabalhadores, ao reduzir a taxa salarial em termos globais, desacelera o mercado consumidor e, por consequência, retarda a produção, intensificando a crise econômica (GARCIA, 2017). Certo é que, a reforma trabalhista de 2017, não assegura uma redução nos níveis de desemprego, pois, não é a legislação trabalhista que determina o número de vagas de empregos em uma economia, mas sim, os investimentos, entre outros fatores como estipulam os livros textos de economia. Ademais, a maioria dos contratos serão para trabalhos temporários, intermitentes, trabalho remoto ou terceirizado o que poderá ocasionar a queda da média salarial e concomitantemente redução do poder aquisitivo dos trabalhadores.

As seguir são apresentadas de forma mais pontual uma série de alterações que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe ao mercado de trabalho brasileiro e suas relações laborais.

3.1.1 FRAGMENTAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O conjunto de leis trabalhistas entabulada como Consolidação das Leis do trabalho - CLT de 1943 prognosticava a conceção anual das férias, as quais poderiam ocorrer em um período único ou fracionada em duas parcelas, porém pouco usual na antiga legislação. Com a novel norma, foi autorizada a fragmentação das férias através de um acordo coletivo, cuja conceção foi possível de ser fragmentada em até três intervalos, sendo a maior compreendendo 14 (catorze) dias, e os inferiores devem compreender mais de 5 (cinco) dias (REZENDE, 2017).

O inciso 1º do artigo 611-A da CLT, acrescentado pelo Projeto de Lei 6.787/2016, passa a antever que o protocolo ou o acordo coletivo de emprego tem força de lei no momento em que dispuser sobre o parcelamento do tempo de férias ao ano em até três vezes, sendo honrado proporcionalmente ao fracionamento, de modo que uma das parcelas seja corresponda obrigatoriamente a, pelo menos, duas semanas sem interrupção de ofício (na realidade, de não exercício da função, uma vez que as férias remetem-se ao tempo de descanso, embora pago, ocasionando a suspensão do contrato de trabalho) (GARCIA, 2017).

Foi assegurado ao empregador, o direito de fixar o período no qual as férias podem ser concedidas, é lógico que, mantendo-se dentro do intervalo de conceção, contudo, tal parcelamento somente poderá ser efetuado, com o consentimento do trabalhador. Deve ser ressaltado que nenhuma alteração referente a desautorização da fragmentação das férias para colaboradores com idades inferiores a 18 anos e superiores a 50 (REZENDE, 2017).

3.1.2 REGIME DE OCUPAÇÃO

O regime de trabalho após a reforma passou a ter um período de até 12 horas por dia e 220 horas ao mês, o que antes era de até 8 e 176, respectivamente. Não obstante, a saúde do colaborador deve ser monitorada, pois não devem ser tolerados regimes exaustivos de trabalho, os quais são danosos ao trabalhador em diversas esferas (GARCIA, 2017). E segundo Souza (2017) não haverá a ampliação da jornada de trabalho com a nova lei, mas

sim, que o cumprimento das outrora 44 horas semanais será possível de outra maneira, apenas diferente do antigo regime de 8 horas por dia.

E o tempo referente ao traslado despendido pelo colaborador da sua residência ao trabalho, bem como seu retorno, independente da forma de deslocamento, deixará de ser levado em consideração como tempo à disposição do empregador (REZENDE, 2017). Neste sentido, o artigo 58, inciso 2º, expressa que: O tempo despendido pelo funcionário no trajeto desde a sua residência até o efetivo exercício do seu ofício e para o seu retorno, seja percorrendo a pé ou através de qualquer outro meio de deslocamento, inclusive o disponibilizado pelo contratante, não será calculado na jornada de emprego, por não se tratar de tempo à disposição do contratante.

Delgado e Delgado (2017) ressaltam a interpretação do conteúdo presente no 58, §2º, pois a má leitura pode levar a indução equivocada de que o status de disponível ao empregador é apenas conferido no início de sua função, contudo, uma vez dentro das instalações do empreendimento, ele já se encontra sob responsabilidade do empregador.

Por meio da convenção coletiva ou acordo coletivo, haverá a possibilidade da redução janela entre turnos, a qual é destinada à alimentação e/ou repouso, respeitando o limiar de 30 minutos para exercícios superiores a 6 horas diárias. (Garcia, 2017). Art. 71, inciso 4º, da CLT: A não aprovação ou aprovação parcial do tempo mínimo de trabalho para descanso e refeição para assalariados de áreas urbanas e rurais, dá lugar ao pagamento de natureza compensatória apenas pelo tempo suprimido com incremento de cinquenta por cento do valor do salário do tempo ordinário de emprego. E Barbosa (2017) sugere que por se referir a temática de saúde e segurança do colaborador, a redução do tempo entre turnos não seria possível através de uma negociação coletiva.

3.1.3 *BANCO DE HORAS*

Em detrimento da nova reforma, deixou de vigorar o limite de duas horas diárias excedentes para tornar possível a concepção do chamado banco de horas, o qual, tem o intuito de contabilizar o tempo excedente de ocupação. As horas extras de trabalho serão somadas como 0,5 vezes o valor da hora de trabalho (SOUZA, 2017).

Garcia (2017) orienta que ainda que ocorra a dilatação do regime de trabalho, a depender dos termos e condições estabelecidos por convenção ou acordados, o acréscimo do valor referente as horas de trabalho excedente é passível de dispensa, caso o excesso de horas seja pago pela diminuição de outro.

Com a nova reforma, o regime parcial de trabalho passou de 25 para 30 horas semanais e sem a oportunidade da geração de horas extras, entretanto, sendo permitidas no máximo 6 horas extras na semana para um regime de 26 horas semanais. O regime parcial também conta com o mesmo incremento de 50% em cima do valor estipulado para a hora de trabalho regular (REZENDE, 2017).

Os empregados que se encaixam no regime parcial de no máximo 26 horas na semana e desempenharem suas funções fora do expediente normal, poderão decidir-se pelo banco de horas, cujas horas excedentes devem ser pagas até a semana subsequente ao exercício. Na CLT de 1943 os trabalhadores do regime parcial dispunham de uma escala para as férias, contudo, a nova reforma aboliu-a e aplica o índice estabelecido para os colaboradores que exercem suas funções em período integral (DELGADO e DELGADO, 2017).

O novo conjunto de leis trabalhistas confere legitimidade aos acordos coletivos estabelecidos entre os sindicatos e as instituições, sobrepondo-os a CLT. Consente para alterações em 12 tópicos específicos, como é o caso da remuneração e do regime de trabalho (SOUZA, 2017).

De acordo com CLT de 1943, se estabelecia que a gestante ou lactante deveria se manter afastada de suas funções e de instalações insalubres durante o período de gestação e de lactação. A nova reforma aponta os níveis de insalubridade para o afastamento da gestante ou lactante (RESENDE, 2017). E o estabelecimento da reforma trabalhista conferiu uma nova expressão escrita ao artigo 394-A: Sem perda de seu salário, neste novo texto está inserido o valor referente ao adicional de insalubridade. A colaboradora deve se afastar de:

1º – Doze funções consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

2º – Trabalhos considerados insalubres de nível médio ou baixo, onde você apresenta atestado de saúde, emitido por médico de confiança da funcionária, recomendando ausência durante a gravidez;

3º – Trabalhos considerados insalubres, seja qual for o nível, mediante apresentação de atestado de saúde, emitido por médico de confiança da funcionária, recomendando ausência durante a amamentação.

Contudo, a MP 808/2017 modificou completamente o texto do artigo 394- A, reescrevendo que a colaboradora irá se afastar do exercício de suas funções em locais insalubres durante o tempo de gestação ou lactação, entretanto, neste período não será creditado o adicional de insalubridade (RESENDE, 2017).

O conteúdo do artigo 790, §3 da CLT é reformulado com a reforma trabalhista, no qual, desobriga os Juízes do trabalho sobre o consentimento do benefício gratuito de assistência jurídica para colaboradores que recebem uma remuneração igual ou menor que 40% do valor máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social - RGPS (REZENDE, 2017).

A Lei 13.467 modificou a terminologia de danos morais para danos extrapatrimoniais e acabou incorporando, por exemplo, o dano estético e o dano existencial. Entende-se como dano existencial, a lesão causada ao sujeito enquanto vivo e em suas relações, enquanto o dano moral trata da violação dos direitos de personalidade e o dano estético da lesão corporal causada por uma ação ou omissão.

Vale ressaltar que a reparação em face de um dano extrapatrimonial cabe para ambas as pessoas, física e jurídica. Objetivando reduzir a magnitude das indenizações e estabelecer um valor limite para cada uma, foi feito o desmembramento dos danos e assumindo o dano extrapatrimonial como uma categoria (MATTOS, 2017).

Considera-se como ocupação descontínua, aquela em que o fornecimento do serviço, ocorre em períodos alternados de execução e inatividade, seja para horas, dias ou meses estipulados. Entretanto, é necessário que ocorra a formalização por escrito e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS. O empregador tem o dever de convidar o funcionário para a sua função com antecedência de no mínimo 3 dias, e o funcionário deve responder a convocação dentro de um prazo mínimo de 24 horas após o recebimento do chamado. Para o caso de não retorno por parte do funcionário, é presumível a recusa (RESENDE, 2017).

Com a reforma, torna-se estabelecido, que o contrato deve incluir pontos referentes ao comprometimento com a aquisição e manutenção de equipamentos, além de que, a troca do tipo de função deve ser comunicada com quinze dias de antecedência (SOUZA, 2017).

O teletrabalho é executado majoritariamente em um lugar distinto da instituição do empregador, através de recursos tecnológicos, principalmente de informática e de comunicação, similar aos utilizados em *home office* (GARCIA, 2017).

Garcia (2017) defende que, é possível garantir a remuneração devido a dilatação do tempo de trabalho desempenhado, seja noturno ou em um período não aproveitado, se houver o controle do regime de trabalho, mesmo que de forma remota.

Antes da reforma trabalhista, o direito ao FGTS, assim como a multa de 40% em cima do saldo eram negados para funcionários que solicitavam a dispensa do serviço ou eram desligados por justa causa, além de que, era dever do empregador, informar o desligamento

com trinta dias de antecedência (SOUZA, 2017). Já após a reforma, a quebra de contrato pode ocorrer por meio de um acordo entre as partes, onde o ex-funcionário pode retirar 80% do valor referente ao FGTS e metade dos 40% da multa. Uma vez ordenado a metade do valor em aviso prévio, o ex-funcionário perderá o direito ao seguro-desemprego (RESENDE, 2017).

3.1.4. A TERCEIRIZAÇÃO NA NOVA LEI DO TRABALHO

Este estudo visa apresentar o progresso do sistema de terceirização no Brasil, destacando em primeiro lugar, os setores que adotaram esse tipo de flexibilização, declarando que o instituto não é uma novidade no campo trabalhista, mas que até o ano de 2017 não havia nenhuma lei que tratasse desse gênero de forma ampla, apenas leis sobre serviços específicos e que eram regulamentadas apenas por precedentes. O principal deles foi o Despacho nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que listou as atividades passíveis de serem terceirizadas. Entre os assuntos abordados também está a discussão sobre a ocupação temporária como forma de flexibilizar a relação de emprego, detalhando as principais diferenças entre terceirização e trabalho temporário, seus conceitos, os requisitos para cada função e as mudanças decorrentes da Lei nº 13.429/2017.

A subcontratação apresentou seus primeiros indícios durante a Segunda Guerra Mundial (CASTRO, 2000). A terceirização de mão de obra emergiu nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial, quando as companhias precisavam responder a alta demanda na fabricação de armamentos. Nesse período surgiu o Toyotismo, um sistema flexível de produção em larga escala que permitia às companhias terceirizar parte de sua produção para outras empresas. Por isso, pequenas e médias empresas foram criadas com o objetivo de atender às de alto potencial em suas atividades intermediárias, para que possam se concentrar em sua atividade principal.

Delgado (2017) declara que o Toyotismo no seu escopo recomenda subcontratar companhias para prover estas atividades primordiais ao produto final da companhia. O conceito de companhia debilitada é protegido, estando disposto a concentrar-se exclusivamente em tarefas relevantes para o seu propósito fundamental, transferir para as pequenas companhias, seus terceirizados, a execução de outras tarefas indispensáveis para o alcance do desejado produto final.

No Brasil, o trabalho terceirizado começou em 1950 porque a crise externa exigia certa flexibilidade e práticas de subcontratação para reduzir custos e encargos, sobretudo para

companhias multinacionais que chegavam ao país (VIANA, 2017). E embora a terceirização tenha começado na década de 1950, a primeira legislação que tratava e autorizava expressamente as atividades possíveis de serem flexibilizadas, é de 1966, regulamentada pelos Decretos-Lei 1.212 e 1.216, mas estes apenas orientavam e regulamentavam os serviços bancários apenas com autorização para terceirizar os serviços de salvaguarda dos bancos.

Imediatamente depois chegou o decreto legislativo n. 62.756 de 1968, que autorizava o exercício de empresas especializadas na contratação de terceirizados (MIRAGLIA, 2008). Mas, para a filosofia vigente, a principal norma que flexibilizou a ocupação como gênero foi regulamentada na Lei nº 6.019/1974, que dispôs sobre a agência de trabalho temporário, visando à disponibilização de trabalhadores para outras empresas, mas apenas para os casos de substituição temporária em caso de ausência de trabalhadores ou em caso de prestação de serviços em grande escala.

Por conseguinte, entrou em vigor a Lei nº 7.102/1983, que trata do trabalho terceirizado dos serviços de vigilância e transporte de valores em entidades financeiras. Vale destacar que essas legislações se referiam a atividades específicas e não ao grupo de trabalho terceirizado, que somente em 2017 foi extensivamente abordado com a lei 13.429, que será discutida a seguir (MARTINS, 2009).

Dada a carência de legislação específica para regular o trabalho terceirizado, a jurisprudência teve que encorpar as lacunas criadas pela referida legislação. De acordo com a antiga Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que estabelecia, dentre outras discussões, sobre o vínculo criado entre o contratante do serviço e o funcionário, foi que, a configuração de um serviço por meio de trabalho terceirizado, não deveria conter personalidade e submissão direta. Esta Súmula trouxe também aquelas obrigações não cumpridas do funcionário, o empregador irá transferir uma pequena quantia de dinheiro para a pessoa que contrata o trabalho (CASTRO, 2017).

De acordo com Delgado (2017), a terceirização é vista como a separação da relação econômica da relação jurídica de trabalho entre contratado e empregador. A terceirização é estruturada de forma que a empresa terceirizada efetue um acordo com o prestador de serviço para formar uma relação jurídica de três vias, ou seja, empregado, prestador de serviço e a companhia prestadora de serviço.

Assim, existem dois tipos diferentes de contratos: trabalhistas e Inter empresário. (PAIVA, 2018). O contrato de trabalho entre o prestador de serviço e o trabalhador foi criado como vínculo de trabalho incluído nos termos da CLT, por se tratar de uma relação de trabalho, além de que entre o fornecedor do serviço e o contratante do serviço firmava-se um

contrato conforme o Código Civil por se referir a pessoas jurídicas. Assim, após a formalização do contrato entre a companhia solicitante e a companhia fornecedora do serviço, a companhia fornecedora transferia seus funcionários, formando uma relação tripartite. O conceito de trabalho terceirizado é confundido com empregos temporários. Isso se deve especialmente à existência de um vínculo triangular, portanto é necessário separá-la para um melhor entendimento.

3.1.5 SOBRE A CONTRATAÇÃO DO COLABORADOR DE JORNADA TEMPORÁRIA

A lei referente ao trabalho terceirizado findou de regimentar que o emprego temporário, as condições de ofício na companhia prestadora de serviços e nos respectivos destinatários, estão sujeitos à Lei 13.429/17. Acerca dos requisitos para o trabalho temporário provisório permanecem os mesmos, isto é, tem o direito de responder a uma situação de reposição temporária ou quando a alta procura de serviço é essencial para ser completada. E entende-se por alta procura, a que resulta de aspectos inesperados ou, se decorrente de condições possíveis de prever, ou seja, por um certo intervalo de tempo. A coisa nova é que a referida lei proíbe expressamente a contratação de assalariados em ocasião de paralização dos funcionários que atuam tempo indeterminado (MEIRELES, 2018).

A Lei 6019/74 não expressava nada sobre a admissão de empregados temporários para as funções principais, mas quando modernizada, permitiu explicitamente que fossem contratados para as funções fundamentais das companhias. Quanto à companhia fornecedora dos serviços, ela não pode mais ser PF, mas apenas PJ e contanto que inscrita no Ministério do Trabalho.

Em termos de responsabilidade, a empresa permanece uma subsidiária e os funcionários podem ajuizar ação contra a companhia tomadora somente após esgotadas todas as resoluções com a companhia fornecedora (MACIEL, 2018). Para fazê-lo operar, as agências de emprego temporário devem fornecer uma prova de registro do empregado, comprovante de pagamento das taxas sindicais e comprovante de posse do imóvel ou recibos de arrendamento.

A concernida lei exigia registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ, inscrição no comitê Comercial e comprovação de fundos de, pelo menos, R\$ 100.000. A Lei 13.429/17 também introduziu dois tipos de trabalho terceirizado: duradouro e transitório; no caso da admissão de empregados temporários, há, portanto, a subcontratação temporária.

Além disso, para que seja formalizado, deve estar no contrato de trabalho temporário, redigido, entre a companhia contratante e a companhia fornecedora do serviço: a natureza, os motivos, a duração, bem como, à autoridade supervisora, o valor das partes.

Além disso, a terceirização concede a realização dos trabalhos nas instalações da companhia contratante, que é responsável por assegurar as condições sanitárias, de saúde e segurança dos trabalhadores. Os trabalhadores temporários não podem ser sujeitos a contratos experimentais (CAPUCIO, 2018).

O período do emprego temporário consecutivo ou não, mudou de três meses para cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por mais noventa dias, sob comprovação do motivo. O assalariado que tenha trabalhado temporariamente para uma empresa só fica disponível para a mesma função após noventa dias do término do contrato firmado entre a empresa solicitante e a empresa prestadora de serviços (LEITE, 2018).

O legislador, quando do trato do trabalho terceirizado permanente na Lei 13.429/17, não deixa explícito ou vedado que a atividade-fim do tomador possa ser terceirizada, mas desde que os funcionários terceirizados sejam designados para serviços específicos e específicos, podendo ainda produzir debate do âmbito da jurisprudência e de doutrina (IZÍDIO, 2018).

A Lei nº 13.429/2017 estabelece, como requisitos para o funcionamento da empresa prestadora de serviços a terceiros, os mesmos requisitos para a empresa temporária: a matrícula no CNPJ, inscrição na Junta de Comércio, diferindo quanto aos fundos sociais, os quais devem ser correspondentes ao quadro de funcionários.

O terceirizado pode realizar serviços no local de trabalho do contratado ou em outros locais acordados entre as partes, entretanto, o contratado não tem o poder de alterar a atividade a ser desempenhada pelo colaborador temporário, logo, isto é, devem ser mantidas as condições estipuladas no contrato. E caso o trabalhador exerça as suas funções nas dependências da empresa contratante, esta deve assegurar as condições de limpeza, segurança e conforto; a empresa pode estender as mesmas condições disponíveis aos seus funcionários, seja assistência médica, ambulatorial ou alimentação.

Em relação a quaisquer dívidas, o funcionário só pode entrar com ação contra a empresa credora depois de descartados todos os meios de resolução de problemas com a companhia prestadora de serviços (IZIDIO, 2018). E com relação à subcontratação, não houver modificação com a Lei 13.429/17, que continua estabelecendo que o contrato deve conter: a qualificação das partes; a especificação do serviço a ser fornecido; o prazo de entrega do serviço e a despesa total do procedimento. A responsabilidade laboral e a

remuneração são de responsabilidade da companhia prestadora de serviços, pois o funcionário tem uma relação empregatícia.

3.16 DAS NORMAS REGULADORAS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

A admissão de trabalhadores temporários e a subcontratação apresentam semelhanças, conforme mencionado nas seções anteriores, nomeadamente: dispõem de um contrato tripartite, formado pelo trabalhador, a empresa prestadora de serviços e o contratante dos serviços; são desprovidos de enlace empregatício com a contratante dos serviços; a empresa contratante em ambos os casos, é subsidiariamente responsável pelas obrigações laborais, mas a principal semelhança é que a instrução contratual do empregado temporário é um modo de terceirização. Para além das características comuns, importa referir que tais instituições têm natureza jurídica própria, uma vez que a contratação de trabalhadores temporários tem o seu motivo, serviços e funções de carácter temporário (VIANA, 2017).

Por outro lado, o contrato de trabalho terceirizado tem como característica a contratação de uma Pessoa Jurídica, prestadora de serviço independentemente da rescisão do vínculo empregatício, mas o trabalho realizado pelo empregado tem prazo a ser executado, sendo, portanto, trabalho temporário. Todos os funcionários terceirizados são temporários, mas nem todos os funcionários temporários são terceirizados (LEITE, 2017).

Nesse sentido, valem destaque breves reflexões sobre a obrigação do empregador para com o empregado ora entendida como solidariedade, ora como subsidiariedade. O dever solidário é regrado através do Código Civil, versada como dever que inclui a maioria relativa de devedores, cada um responsável por toda ou parte do dever e devendo ser administrada pela lei ou pelo anseio expresso das partes. Na obrigação subsidiária também existem codevedores, mas o serviço é cobrado do credor, primeiro esgotando o património da empresa prestadora e só depois cobrando da contratante do serviço.

O dever das prestadoras de serviços a priori exige o cumprimento dos seguintes pré-requisitos: ato, lesão, causalidade, negligência e dolo. A conjectura do risco fornece a base para tal atribuição à responsabilidade do contratante. Isso se baseia no fato de que o contratante assume o risco de suas atividades comerciais, independentemente de culpa (NUNES; BERNARDES; PEREIRA, 2004).

A contratante tem obrigações subsidiárias desde que a o trabalho terceirizado seja legal, justificando o equívoco da seleção caso a contratante não fiscalize a execução dos deveres do credor; e falta de vigilância quando o segurado elege uma companhia com má

reputação e desequilíbrio fiscal. E a responsabilidade solidária emerge quando a terceirização é ilegal de acordo com as condições obrigatórias do TST 331. (NUNES; BERNARDES; PEREIRA, 2004). A súmula 331º do TST foi outra vez modificada em 2011, mudando o inciso IV, eliminando do seu texto a responsabilidade subordinada dos órgãos de gerenciamento direto, autarquias, instituições públicas, sociedades por ações, aplicando-se este ponto apenas referente setor privado.

Foi aditado o ponto V para regular expressamente a obrigação do gerenciamento direto e indireto da seguinte forma: V - As entidades que integrarem a organização direta e indireta atendem subsidiariamente mesmas situações do ponto IV se evidenciado o caráter culposo no cumprimento das obrigações referidas na Lei n. 8.666/93, principalmente quando perseguir a execução dos deveres contratuais e legais do prestador de serviço como empregador. Tal obrigação não decorre de quebras frequentes de acordos de trabalho pela companhia. E, adicionalmente, acrescenta-se o inciso VI, disciplinando que todos os recursos oriundos da ordem de pagamento dos créditos salariais serão custeados pelo beneficiário do serviço pela obrigação subsidiária deste.

Miraglia (2008), realça que as atividades que o precedente carrega como autorizadas é o de serviços de vigilância. Os serviços de arrumação e limpeza são aplicados para impedir trotes, e este resumo envolve três enlaces entre o empregado e a contratante, a saber, oneroso, pessoal e não-ocorrência.

Como o propósito do judiciário não é legislar é por meio da súmula anterior 331º que terminou exercendo-a para cobrir os hiatos. O Deputado Federal Sandro Mabel tomou a iniciativa em 2004 de propor o projeto de Lei 4.330 que considerava o trabalho terceirizado das atividades básicas. a permissão para que os funcionários assalariados também pudessem ter contratos de outras companhias na área de terceirização e que a duração dos contratos fosse alterada de 3 meses a 180 dias. Este projeto de lei trespassou 10 anos em discussão, voltando a ser discutido em 2011 por parlamentares e representantes dos empregados. Explicaram que a aprovação do projeto de lei 4.330 prejudicaria os trabalhadores e colocava em risco seus direitos e garantias já adquiridos (TEIXEIRA; ANDRADE; COELHO).

De acordo com Amorim (2018), o PL 4.330/2004-A sugere o abandono de todo o arcabouço jurídico das ideias construídas e amadurecidas na resolução dos conflitos do dia a dia decorrentes da terceirização, ao substituir a vertente de conciliação de interesses constitucionais por um modelo de serviço de mercado livre que diminui o funcionamento social da propriedade e atende apenas aos benefícios em expansão do capital.

Quem temia a aprovação do projeto defendia que violava o princípio da igualdade salarial, pois funcionários com mesmas funções na mesma empresa, mas terceirizados, ganhar menos. Ao proibir a extensão da desigualdade salarial para funcionários terceirizados, acaba-se infringindo os preceitos constitucionais sobre a não discriminação.

Em meio a muitas contradições, no dia 22 de abril de 2015, o projeto de Lei 4.330 recebeu a aprovação pela câmara e foi encaminhado ao Senado com algumas modificações e atualizações no conteúdo de 2004; em 2017, a subcontratação foi aprovada e promulgada pela Lei nº 13.429 que também autorizava a terceirização das atividades medianas e principais de uma companhia. Assim, ela permite a terceirização ilimitada e irrestrita sem quaisquer restrições (BRITO, 2018).

Desde o primeiro documento, o projeto de Lei 4.330/2004, a maior discussão foi acerca do trabalho terceirizado das atividades principais, e mesmo com as mudanças essa questão permaneceu inalterada, o que foi sancionado pela Lei 22 13.429/17. Enfim, conforme verbalizado nesta lei, o emprego terceirizado trata de um envolvimento sem data limite, em que o contratante com seus funcionários fornece serviços ao outro, mas estes devem ser específicos e a companhia contratante é proibida de utilizar funcionários para outros cargos (GOMES, 2018).

3.2 *PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO*

A reforma trabalhista é defendida por alguns autores como fomentador da precarização do trabalho e responsável tanto pelo baixo grau de produtividade como também por situações prejudiciais ao trabalhador, que ocorre desde doenças ocasionadas pelo comprometimento da saúde mental e doenças provenientes de acidentes no próprio ambiente de trabalho

É importante ressaltar que a precarização no ambiente de trabalho não é um fato novo, esse fenômeno vem ocorrendo desde a revolução Industrial no qual os trabalhadores eram postos a péssimas condições de trabalho, tendo que produzir bastante com a mínima condição possível, no entanto, nessa época ainda não existia os direitos do trabalhador.

Segundo Druck (2014; 2016) existem várias maneiras de serem constatadas a precarização no ambiente de trabalho, dentre essas maneiras, tem-se: (i) mercantilização da força de trabalho, (ii) gestão trabalhista e padrões de organização, (iii) segurança no trabalho e saúde, (iv) desvalorização, discriminação, descartabilidade e isolamento, (v) enfraquecimento da organização sindical, (vi) questões jurídicas que favorece ao empregador, deixando o

empregado mais prejudicado. A precarização faz com que esses princípios norteadores ditos por Druck sejam mais visíveis e constatados com um grau maior, principalmente, a descartabilidade do empregado, desvalorização em seu ambiente de trabalho e a segurança no trabalho e a questão de saúde, sendo mais propício a acidentes no trabalho e a doenças psicossociais causadas pelas condições expostas.

4 METODOLOGIA

A metodologia estabelecida foi centrada em dois instrumentos: o levantamento de material bibliográfico e a análise de dados secundários. O levantamento bibliográfico serviu para a construção do arcabouço teórico que fundamenta o estudo. E a pesquisa de fontes secundárias, para a análise descritiva de indicadores que retratem a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro entre 2017 e 2019, quais sejam: o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e o chamado novo CAGED¹ para Pernambuco e Região Nordeste, como forma de melhor apresentar o Estado.

Material bibliográfico é toda fonte de pesquisa que serve para o embasamento das informações necessárias a cerca do tema proposto(livros, revistas, monografias, artigos científicos e sites de pesquisas), enquanto, análise de dados secundários é a pesquisa dos dados disponíveis por órgãos públicos e pessoas que servirá para uma fundamentação dos argumentos propostos.

Da base de dados **CAGED, de 2017 a 2019**, foram coletadas informações acerca dos processos de admissões e demissões, cujas análises serão desagrupadas por ocupação. Outros indicadores também foram coletados com o intuito de diferenciar as atividades terceirizáveis das não terceirizáveis entre 2017 e 2019 para Pernambuco e Região Nordeste, nomeadamente: Saldo de emprego segundo o grau de instrução; Movimentação de emprego segundo o sexo; Salário médio mensal; Taxa de rotatividade e Tempo de emprego em meses.

A base de dados escolhida permite a obtenção das informações sobre as relações laborais e a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, cuja relevância refere-se à investigação e conhecimento da participação da força de trabalho em atividades terceirizáveis e não terceirizáveis em seus diversos aspectos.

¹Importante ressaltar que o CAGED sofreu uma descontinuidade da série histórica a partir de 2020, não sendo possível comparar os dados após 2020, inclusive mudando de nome. Mais um motivo justificando a seleção do período a ser analisado nesta monografia.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A respeito da dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, o levantamento bibliográfico feito procurou apresentar um histórico de mudanças no ordenamento jurídico das reformas trabalhistas ocorridas ao longo dos anos no país. Neste âmbito procurou-se mostrar o surgimento e evolução do processo de terceirização e como isso permitiu-se identificar um rol de informações que servirão de base para a apresentação de uma série de dados a partir da perspectiva de atividades terceirizáveis e não-terceirizáveis em Pernambuco e na Região Nordeste entre 2017 e 2019.

A Tabela 1 abaixo traz dados referentes ao quantitativo de empregos em atividades terceirizáveis segundo ocupação, para a Região Nordeste e o Estado de Pernambuco entre 2018 e 2019. Inicialmente cabe destacar que a lista de ocupações elencadas são geralmente aquelas relacionadas a atividades com baixo grau de instrução e baixa remuneração.

Percebe-se a partir desses dados que em 2018, o nordeste do país gerou 658.345 empregos e Pernambuco contribuiu com aproximadamente 18,32% deste total. Percebe-se que em 2019, há registros de aumentos nos números de empregos gerados nas duas unidades geográficas (3,55% em Pernambuco e 4,11% no Nordeste), passando o Estado a contribuir com 18,97% dos 685.412 do total alcançado.

Tabela 1 – Saldo de admitidos terceirizáveis, Nordeste, Pernambuco, 2018 e 2019²

CBO – Ocupação	Nordeste		Pernambuco	
	2018	2019	2018	2019
Auxiliar de Escritório	77.403	78.928	14.656	14.560
Assistente Administrativo	60.773	65.205	11.494	12.236
Recepcionista, em Geral	32.813	34.896	5.220	5.617
Cozinheiro Geral	20.562	23.116	3.460	4.499
Zelador de Edifício	13.914	13.802	2.557	2.507
Varredor de Rua	5.067	4.382	849	699
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	19.072	19.781	4.317	4.081
Faxineiro	57.954	66.464	11.533	12.832
Vigilante	29.105	24.359	4.808	4.192
Porteiro de Edifícios	23.146	23.996	4.518	5.161
Vigia	11.440	10.785	1.737	1.507
Vendedor de Comércio Varejista	135.403	140.904	25.284	26.193
Servente de Obras	105.433	106.190	16.451	16.704
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	24.970	30.548	4.176	5.053

² Ressalta-se que não houve comparação com o ano de 2017, ano que houve a implementação da lei trabalhista nº 13.429/2017 devido a não disponibilidade desses dados referente ao Estado de Pernambuco, sendo analisados os anos de 2018 e 2019, que são anos posteriores a reforma trabalhista (2017).

Alimentador de Linha de Produção	41.290	42.056	9.572	9.075
TOTAL	658.345	685.412	120.632	124.916

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

Em sequência são apresentados os dados referentes aos saldos de desligamentos ocorridos em atividades passíveis de serem terceirizadas na Tabela 2. As informações disponibilizadas permitem constatar que o saldo de desligamentos de trabalhadores em atividades terceirizáveis na Região Nordeste em 2018 foi de 618.273 cuja contribuição do Estado de Pernambuco foi na ordem de 18,39%. Nota-se também que a Região Nordeste registrou aumento de 4,78% no saldo de desligamento entre 2018 e 2019, enquanto para Pernambuco essa variação foi de 5,20% para o mesmo período.

Segundo Chiavenato (2009), uma explicação por traz desse comportamento pode-se dever ao fato de que existe a rotatividade no emprego ocorrida pela própria iniciativa do funcionário em que esse percebe oportunidades melhores de emprego oferecidas pelo mercado. Com isso, o funcionário tem mais opções com oportunidades de se inserir novamente no mercado de trabalho. Importante salientar também que a economia aquecida influencia bastante no saldo de desligamentos de terceirizáveis, podendo ocorrer pelo empregado ou pelo empregador.

Tabela 2 – Saldo de desligamentos de terceirizáveis, Nordeste, Pernambuco, 2018, 2019

CBO – Ocupação	Nordeste		Pernambuco	
	2018	2019	2018	2019
Auxiliar de Escritório	72.171	73.813	13.641	13.890
Assistente Administrativo	55.229	59.914	10.566	11.276
Recepcionista, em Geral	29.812	33.571	4.622	5.005
Cozinheiro Geral	22.876	23.482	5.095	4.310
Zelador de Edifício	12.610	12.218	2.123	2.153
Varredor de Rua	4.787	3.729	931	800
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	17.683	17.330	3.376	3.575
Faxineiro	49.835	58.376	10.220	13.262
Vigilante	26.912	28.155	4.501	4.211
Porteiro de Edifícios	22.221	25.931	4.325	5.621
Vigia	11.873	12.373	1.843	1.716
Vendedor de Comércio Varejista	135.467	139.725	24.978	25.932
Servente de Obras	101.746	98.064	16.794	15.687
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	22.411	27.152	3.623	4.601
Alimentador de Linha de Produção	32.640	33.984	7.082	7.596
TOTAL	618.273	647.817	113.720	119.635

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

A Tabela 3 a seguir traz o saldo de empregos em atividades terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o grau de instrução para Pernambuco entre os anos de 2017, 2018 e 2019³. Constatou-se que o saldo de emprego em 2017 entre os terceirizáveis foi de 239.063 e entre os não terceirizáveis para o mesmo ano foi de 577.211. Nota-se ainda que em 2018 houve redução no saldo de emprego nas duas modalidades, de 1,97% entre os terceirizáveis e de 9,28% entre os não terceirizáveis, comparativamente ao primeiro ano. E quando se comparam os anos de 2018 com os de 2019 há uma reversão nos números com aumentos na ordem de 1,78% entre os não terceirizáveis e de 4,35% entre os terceirizáveis.

Quando se analisa a distribuição do saldo de emprego por grau de instrução percebe-se que em 2017, que a concentração dos saldos de empregos gerados ocorre nas categorias de ensino médio, maior percentual e ensino fundamental incompleto independentemente se entre os terceirizáveis ou não. E esse comportamento se repete para os demais anos. Além disso, o percentual de participação em todas as categorias educacionais permanece estável ao longo do tempo. Nota-se também que do ensino fundamental completo ao ensino superior incompleto, a participação percentual no saldo de empregos gerados em cada ano em Pernambuco é maior entre os terceirizáveis comparativamente aos não terceirizáveis. E por fim, que a concentração da geração de empregos entre as atividades terceirizáveis ocorre na categoria ensino médio em Pernambuco para os três anos da amostra.

Tabela 3 - Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o grau de instrução, Pernambuco, 2017, 2018 e 2019.

Ensino	2017		2018		2019	
	Terc.	Não Terc.	Terc.	Não Terc.	Terc.	Não Terc.
Fundamental incompleto	29.960	105.206	26.179	101.552	27.314	97.862
Fundamental completo	18.529	34.972	17.152	33.688	17.600	32.067
Médio incompleto	16.838	29.673	15.888	29.710	15.611	27.984
Médio completo	155.089	277.752	155.058	282.793	162.270	295.908
Superior incompleto	8.758	14.485	9.228	16.226	9.917	16.869
Superior completo	9.889	55.123	10.847	59.675	11.839	62.308

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

A Tabela 4 e 5 trazem informações a respeito da movimentação de empregos em atividades terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o sexo, para a Região Nordeste e

³Essa tabela apenas traz dados referentes ao Estado por não haver a disposição dessas informações para a Região Nordeste.

Pernambuco durante os anos de 2017, 2018 e 2019, respectivamente. Inicialmente, verifica-se que para todos os anos corre maior movimentação de emprego entre os não terceirizáveis do que entre os terceirizáveis, tanto no Nordeste quanto em Pernambuco.

Tabela 4 – Movimentação de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o sexo, Nordeste, 2017, 2018 e 2019.

Sexo	2017			2018			2019		
	Terc.	Não-Terc.	Total	Terc.	Não-Terc.	Total	Terc.	Não-Terc.	Total
Mas.	787.786	1.825.798	2.613.584	788.601	1.847.570	2.636.171	814.145	1.905.321	2.719.466
Fem.	476.554	811.512	1.288.066	488.017	831.071	1.319.088	519.084	870.957	1.390.041

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

Tabela 5 – Movimentação de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o sexo, Pernambuco, 2017, 2018, 2019.

Sexo	2017			2018			2019		
	Terc.	Não-Terc. -	Total	Terc.	Não-Terc. -	Total	Terc.	Não-Terc. -	Total
Mas.	149.598	353.233	239.063	143.250	358.153	234.352	147.491	365.175	244.551
Fem.	89.465	163.979	517.212	91.102	165.491	523.644	97.060	167.823	532.998

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

Observa-se que a participação dos homens no mercado de trabalho é maior do que as mulheres e isso independe se é ou não atividades terceirizáveis ou não e do ano analisado. Além disso, percebe-se que para as mulheres e para o Nordeste, apesar de pequena a variação percentual temporal na movimentação da mulher tem aumentado tanto em atividades terceirizáveis quanto nas não tipicamente terceirizáveis para todos os anos. Para Pernambuco, essa movimentação entre as mulheres tem diminuído muito ligeiramente. E por fim, quando se avalia o total de movimentação ao longo dos anos, a trajetória é de crescimento não tão expressivos, no entanto. No Nordeste se comparados os anos de 2017 e 2018 tem-se 1,37% de aumento e entre 2018 e 2019 de 3,90%. E para Pernambuco, tem-se 0,23% e 2,58%, respectivamente no total de movimentações.

As Tabelas 6 e 7 trazem informações sobre o salário médio dos trabalhadores que atuam em atividades passíveis ou não de terceirização da Região Nordeste e de Pernambuco para os anos de 2017, 2018 e 2019. Em 2017, os terceirizáveis tinham em média um salário de R\$1.072,48 enquanto no Estado registrava-se R\$1.106,68, ou seja, média salarial superior ao da região em 3,18%. Em relação aos não terceirizáveis para o mesmo ano, o valor chega a um percentual 2,25% maior. Para os demais anos, o padrão se repete para o ano de 2018 com salário médio de Pernambuco maior em 2,79% para os terceirizáveis e para os não terceirizáveis superior em 2,63% quando comparado ao Nordeste e para 2019, 1,81% e 1,13% maiores, respectivamente.

Tabela 6 - Salário médio mensal dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2017, 2018, 2019

Modalidade	2017	2018	2019
Terceirizáveis	1.072,48	1.078,26	1.120,42
Não – Terceirizáveis	1.374,47	1.386,67	1.446,05

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

Tabela 7 - Salário médio mensal dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2017, 2018, 2019

Modalidade	2017	2018	2019
Terceirizáveis	1.106,68	1.108,36	1.140,69
Não - Terceirizáveis	1.405,41	1.423,11	1.462,40

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

A Tabela 8 a seguir traz os desligamentos ocorridos entre os empregados que atuam em atividades terceirizáveis e não terceirizáveis para Pernambuco e mesmo período amostral. No ano de 2017, em Pernambuco os desligamentos de terceirizáveis ficou na ordem de 119.856 e o de não terceirizáveis de 264.815. Os dados de 2018 mostram redução nos desligamentos de terceirizáveis e aumento não terceirizáveis. Em 2019, o padrão de 2018 se reverte com um aumento de desligamentos de terceirizáveis de 5,20% e redução de 0,40% de não terceirizáveis quando comparados os dados dos dois últimos anos da amostra.

Tabela 8 – Desligamentos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2017, 2018, 2019⁴

Modalidade	2017	2018	2019
Terceirizáveis	119.856	113.720	119.635
Não - Terceirizáveis	264.815	266.798	265.711

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

A Tabela 9 expõe os dados referentes à taxa de rotatividade entre os terceirizáveis e não terceirizáveis nos anos de 2017, 2018 e 2019 para o Estado de Pernambuco. Nota-se que a taxa de rotatividade é maior entre os terceirizáveis e isso se verifica para todos os anos da amostra. Ao longo desses anos ocorre oscilação tímida do indicador entre os terceirizáveis enquanto os percentuais permanecem estáveis.

⁴Ressaltando que não há disposição dos referidos dados para a região Nordeste, por esse motivo a análise ocorrerá somente para o estado de Pernambuco, visto que essa análise é muito importante a ser realizada.

Tabela 9 - Taxa de rotatividade dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2017, 2018, 2019 (%)⁵

Modalidade	2017	2018	2019
Terceirizáveis	12,8	12,1	13,1
Não – Terceirizáveis	11,9	11,9	11,9

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Rais e CAGED(ANOS).

Teixeira (2017) já tinha sinalizado para o fato de o mercado de trabalho brasileiro ser marcado por alto índice de rotatividade. E para Baltar (1993), alguns motivos podem estar na base deste processo. Entre eles destaca-se a facilidade com que o empregado pode ser dispensado, o que permite à empresa uma rápida adaptação do nível de produção e emprego ao ritmo da venda da produção. Além disso, alguns postos de trabalho naturalmente apresentam índice maior de rotatividade e que nos dados ficam evidente pertencerem em maior grau ao grupo dos terceirizáveis.

A Tabela 10 nos fornece os dados referentes ao tempo de emprego dos terceirizáveis e não terceirizáveis para os anos de 2019, 2020 e 2021 para Pernambuco. A análise das informações apresentadas deixa evidente o registro de quedas no tempo em meses de emprego independentemente da estratificação.

Tabela 10- Tempo de emprego dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2019, 2020 e 2021 em meses⁶

Modalidade	2019	2020	2021
Terceirizáveis	5,08	5,04	4,88
Não - Terceirizáveis	5,0	4,9	4,6

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED(ANOS).

Além disso, contata-se que o tempo de emprego entre os terceirizáveis são ligeiramente superiores aos não terceirizáveis. Esse comportamento pode ser explicado como destaca DIEESE (2017) o fato de que geralmente, em tese, quanto mais longo é o tempo no emprego, maiores são os salários e a remuneração. Sendo assim, como geralmente as atividades terceirizáveis estão atreladas a grau de escolaridade mais baixa e menor nível salarial e, portanto, maior rotatividade.

⁵Essa tabela apenas traz dados referentes ao Estado por não haver a disposição dessas informações para a Região Nordeste.

⁶Essa tabela apenas traz dados referentes ao Estado e para um período temporal diferente por não haver a disposição dessas informações nem para a Região Nordeste e nem para os anos de 2017 e 2018.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista de 2017 tão reivindicada por diversos setores, sob diversos argumentos, notadamente a necessidade de modernizar das relações laborais, a flexibilização e diversificação das formas de ocupação, e a diminuição das demandas na Justiça do Trabalho, a valorização dos acordos coletivos, a maior flexibilidade em relação a direitos e garantias, como a definição de férias e horas extras, e o fim da contribuição sindical obrigatória ao ser aprovada trouxe de fato mudanças significativas ao mercado de trabalho brasileiro.

Importante ressaltar que o período amostral de análise retrata um momento cujo cenário do mercado de trabalho brasileiro era praticamente estagnado, com lenta queda na taxa de desemprego e leve expansão da ocupação. Concomitante a isso, o mundo passando por nível elevado de incertezas e guerra comercial entre EUA e China acabando por ter repercussões internas.

Após análise bibliográfica e de dados, percebe-se as atividades passíveis de terceirização apresentam piores indicadores comparados às demais atividades. Essa constatação já tinha sido apontada em trabalhos como os de Campos (2017) e Teixeira (2017).

Avaliar o mercado de trabalho sob a perspectiva de mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista torna urgente a necessidade de aprofundamento das reflexões acerca das eventuais consequências para as relações laborais. E diante disso, fazer com que o Estado brasileiro atue na manutenção de uma agenda pública que promova os ganhos eventuais que venham a ser identificados e a dirimir os malefícios resultantes de mudanças tão profundas cujas consequências ainda não estão totalmente identificadas.

REFERENCIAS

- ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva. Londrina: Práxis, 2007.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. *Rev. katálysis*, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, Dec. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>.
- Alves, **Giovanni. Terceirização**: o futuro do trabalho no Brasil. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 337-339, Aug. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462017000200337&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>.
- AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. *Journal Health Science*, v. 1, n.3, 53-58, 2013.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. ABNT NBR ISO 11226:2013 Ergonomia — Avaliação de posturas estáticas de trabalho. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=305705>. Acesso em: 10/12/2020.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. ABNT NBR ISO 11228-3:2014: Ergonomia — Movimentação manual Versão Corrigida:2015. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=337892>. Acesso em: 10/12/2020.
- BALDANI, C. O que é a terceirização? Entenda como as regras e limites mudaram. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/o-que-e-terceirizacao-novas-regras-mudaram/>. Acesso em: 06/12/2020.
- BARBOSA, Maria do Socorro Alécio; SANTOS, Regina Maria dos; TREZZA, Maria Cristina Soares Figueiredo. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). *Rev. bras. enferm.*, Brasília, v. 60, n. 5, p. 491-496, Out. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000500002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 07 Nov. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672007000500002>.
- BALTAR, P.E.A. Rotatividade da mão de obra e diferenciação das remunerações no Estado de São Paulo. *Economia e Sociedade*. Unicamp: 1999. Disponível em <http://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/419/07BALTAR.pdf>. Acesso em 06 de dezembro de 2019
- BATISTA, E. Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores, UNICAMP, 2006. BATISTA, Eraldo Leme. Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores. 2006. 92f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/252773>. Acesso em: 22 fev. 2021.
- BAÚ, G. Importância, conscientização e fatores intervenientes ao uso de EPIs na construção civil: estudo de caso. Monografia, Pós-Graduação - Lato Sensu → Engenharia de Segurança do Trabalho, 2013.
- Belchior, C. A Terceirização Precariza as Relações de Trabalho? O Impacto Sobre Acidentes e Doenças, RBE, 2018.

- BORGES, Erica Carolina Serrano. A importância do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) nos arquivos pelos estagiários do curso de Arquivologia da UFPB e UEPB. Trabalho de Conclusão de Curso - TCC. Repositório Institucional da UFPB UFPB - Campus I - Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) Departamento de Ciência da Informação CCSA - TCC - Arquivologia, 2016.,
- BORSOI, I. C. F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. *Convergência: Revista de Ciências Sociales, Mexico, UAEM*, n.55, p.113-133, 2011.
- BRANCO, A, B; OLIVEIRA, P, R, A; FILHO, J., B., A; SANTANA, V, S; Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. *Revista Saúde Pública, Bahia*, 2006.
- BRASIL. PROJETO DE LEI N.º 6.213, DE 2005: Institui a ginástica laboral como prática obrigatória em todas as empresas que desenvolvam atividades que gerem esforço físico repetitivo. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901985000400007](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C1CF8564E733D8C7EEFEA4BE4D23F523.node2?codteor=362706&filename=Avulso+-PL+6213/2005#:~:text=Institui%20a%20gin%C3%A1stica%20laboral%20como,que%20gerem%20esfor%C3%A7o%20f%C3%ADsico%20repetitivo. Acesso em: 10/12/2020.</p><p>BRAZ, E. M. Q.; SANTOS, L. F. O.; CUNICO, P.; SANTOS, C. L. A importância da gestão dos epis nas empresas. <i>Revista Ceciliana, São Paulo</i>, p. 10-12 jun. 2013.</p><p>CAMPASSI, V.S. A importância do uso de equipamentos de proteção individual (EPIS) frente ao risco biológico no ambiente hospitalar. <i>Revista Eletrônica E-F@tec</i>, v.9.n.1, 2019.</p><p>TEIXEIRA, D. L. P.; SOUZA, M. C. A. F.; Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. <i>Rev. Adm. Empres. Vol 25. São Paulo</i>, 1985. Disponível em <a href=). Acesso em 09 de dezembro de 2019