

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: OS PRINCIPAIS PONTOS QUE APOIAM E VULNERABILIZAM OS TRABALHADORES DE UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS

<https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2022n7p15>

Tarciana Borges Ferreira¹
Mirele Brasiliano dos Santos²
Nataliane Taisa Soares Lima³
Silvânia Larissa Aleixo da Silva⁴

RESUMO

O presente artigo tem ênfase na reforma trabalhista, mais especificamente no contrato intermitente, no contrato de mão-de-obra temporária e terceirização. O que se pretende é extrair do cenário trabalhista as principais mudanças que dificultam e/ou aprimoram as condições de trabalho. Além disso, mostrar se o governo cumpriu com a promessa de que a reforma trabalhista estimularia a economia e aumentaria os postos de emprego ou o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estavam certos ao alegarem que a reforma trabalhista era um retrocesso do ponto de vista social e que a constituição e convenções internacionais seriam violadas.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Impactos. Jornada de Trabalho.

Data de submissão: 03/03/2022

Data de aprovação: 06/04/2022

ABSTRACT

This article focuses on labor reform, more specifically on intermittent contracts, temporary labor contracts and outsourcing. The aim is to extract from the labor scenario the main changes that hamper and/or improve working conditions. Furthermore, to show whether the government fulfilled its promise that the labor reform would stimulate the economy and increase jobs, or whether the Public Ministry of Labor and the International Labor Organization (ILO) were right in claiming that labor reform was a setback from a social point of view and that the constitution and international conventions would be violated.

Keywords: Labor reform. Impacts. Workday.

¹ Professora orientadora do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: mirellyasantos16@hotmail.com

² Graduanda do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis na Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: natalianetaisa92@gmail.com

³ Graduanda do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis na Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: oliveiraalarissa23@gmail.com

⁴ Graduanda do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis na Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: tarciana@metropolitana.edu.br

INTRODUÇÃO

Este artigo aborda o tema da reforma trabalhista no Brasil, focando nos principais pontos que apoiam e vulnerabilizam os trabalhadores de uma prestadora de serviços.

Em vigor desde 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467, de 2017) mudou as regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, com o intuito de reduzir o desemprego e a crise econômica no país. Com isso, o conteúdo abordado é pauta de dúvidas e polêmicas no que diz respeito a contrato intermitente, mão de obra temporária e serviços terceirizados.

CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria, conforme art. 442-B, § 3º, da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (BRASIL, 2017).

O contrato intermitente consta em uma nova modalidade em que o trabalhador poderá estabelecer períodos para a prestação de serviço, obedecendo às cláusulas contratuais, independente do contrato. O trabalhador recebe o registro na carteira profissional, as horas e os dias trabalhados estabelecidos em contrato, não recebendo remuneração inferior ao salário mínimo. A jornada de trabalho do empregado depende da necessidade do empregador que será estipulada, podendo, assim, haver a possibilidade de estar contratado em dois locais. De acordo com a CLT reformada:

O trabalho intermitente é uma modalidade na qual o trabalhador não dispõe de trabalho fixo, não possui carga de trabalho previamente estabelecida e não conta, sequer, com salário certo ao final do mês. Mas o valor não pode ser menor que o salário hora. O contrato deve ser escrito e também registrado em CTPS. (COMPLEMENT CURSOS, 2017, p. 33).

Ao final de cada período de trabalho o empregado receberá: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais.

Nos casos de rescisão contratual, em regra, não é diferente dos demais contratos, podendo ocorrer de forma automática se o trabalhador não for convocado no período de um ano, for demitido por justa causa ou revisão indireta. Na situação em que o empregador decide demitir o empregado, ele tem direito a 50% do valor do aviso prévio, 20% do saldo total de

FGTS e todas as verbas trabalhistas de forma integral. Além disso, o trabalhador intermitente não possui direito ao seguro-desemprego. (FOLHA CERTA, 2020).

Com as novas regras para o trabalho intermitente cria-se uma grande mudança no conceito tradicional de emprego. Agora a CLT passa a admitir um contrato de trabalho em que não há salário previamente estipulado. (COMPLEMENT CURSOS, 2017, p. 34).

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, conforme art. 2º da lei 13.429/2017, de 31 de março de 2017. (BRASIL, 2017).

A lei ainda define que a demanda complementar de serviços é aquela “oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”. Ela também amplia o prazo de duração dos contratos temporários de 90 dias para 180 dias consecutivos, com possibilidade de se estender por mais 90 dias. O empregado só pode ser disponibilizado para a mesma empresa se houver um intervalo de 90 dias, mas isso pode ser facilmente gerenciado pela empresa prestadora de serviços. Substitui a responsabilidade solidária pela subsidiária. O trabalho temporário pode ser utilizado tanto nas atividades-fim como nas atividades-meio da empresa contratante. Esse contrato pode ser usado na administração pública nos três níveis e também na área rural. O executivo também vetou o art. 11 e 12 do PL que asseguravam direitos aos trabalhadores temporários.

De acordo com o DIEESE (2017):

Atualmente, o contrato temporário de trabalho pode ser caracterizado como um “bico qualificado”, pois apesar de se referir a um vínculo formal de trabalho, ele tem como princípio condições inferiores às dos contratos por tempo determinado. Portanto, alterações legais que ampliem o uso dessa forma de contratação, para além de situações extraordinárias, podem resultar em abusos na utilização dessa modalidade pelas empresas, intensificando a precarização das condições de vida e de trabalho. (DIEESE, 2017, p.7).

O DIEESE¹ evidencia que nesta modalidade de contrato podem ocorrer abusos por parte das empresas, visto que, após o empregado cumprir o contrato de um total de 270 dias e o empregador se agrada dos serviços do contratado, a empresa pode aguardar os 90 dias de intervalo como diz a lei e recontratar o empregado por mais 270 dias e assim sucessivamente.

¹ Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos.

Segundo o ManpowerGroup (2018), as pessoas acreditam que aceitar um trabalho temporário é válido apenas em momentos de crise econômica, porém ele também enfatiza que optar por um contrato de mão de obra temporária seria interessante quando o empregado quiser fazer uma transição de profissão, e assim conhecer melhor uma determinada área de atuação.

Analisando de outra perspectiva, Marques (2017) aponta alguns pontos positivos para as empresas. Ele diz que com a mão de obra temporária é possível economizar tempo e dinheiro com a contratação, já que o custo é menor do que a contratação de funcionários permanentes e as contratações são realizadas através de uma agência própria para esse tipo de contrato. Marques ainda enfatiza que com a possibilidade de efetuar as contratações em períodos de maior necessidade, quando há um aumento na demanda dos serviços, ajuda a pôr um fim na sobrecarga que os funcionários permanentes recebem nos períodos sazonais.

OS SERVIÇOS DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização já não é uma novidade para muitas empresas e, com a reforma trabalhista, empregadores e empregados passam a ter maior segurança jurídica, já que a nova lei legaliza o que acontece na prática.

A lei da terceirização surgiu para atualizar as relações de trabalho, permitindo que atividades-meio e atividades-fim possam ser terceirizadas, independentemente do ramo de atuação da empresa contratante.

É importante destacar que a lei da terceirização assegura a todos os trabalhadores terceirizados os mesmos direitos trabalhistas, principalmente em relação à segurança e saúde. Com as mudanças advindas da reforma, o empreendedor pode customizar o contrato de trabalho e flexibilizar a forma de contratação, não implicando em perda de direitos ao empregado. O que muda é como isso será definido. Porém, com a reforma trabalhista, regras complementares foram criadas para a lei da terceirização.

Isso significa que todas as atividades de uma empresa podem ser terceirizadas, implicando em uma maior flexibilidade na jornada de trabalho. Mas, a terceirização tem seus contras, e na visão do trabalhador ele é afetado referente à supervisão de seu trabalho. Para Abílio & Machado (2017):

A produtividade do trabalhador é constantemente mapeada e seu desempenho medido pela empresa, que define unilateralmente os critérios de avaliação. Realiza-se uma espécie de terceirização sobre a execução deste gerenciamento para uma multidão de consumidores vigilantes. (ABÍLIO & MACHADO, 2017, p. 71).

Segundo Martins (2018, p. 344), a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiros para realizar atividades em uma empresa, podendo compreender a produção de bens ou de serviços, como as empresas de limpeza, de vigilância e de outros serviços temporários.

De acordo com o art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo redação introduzida pela Lei n. 13.467/2017), se não bastasse isso, o novo diploma legal elimina a imperatividade da isonomia salarial entre empregados, terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços, tornando tal garantia jurídica mera opção contratual entre as próprias empresas.

Com as modificações na lei da terceirização, haverá permissão para a terceirização de qualquer atividade. Além disso, o funcionário terceirizado passa a ser responsabilidade da empresa terceirizada que o contratou. Ela que fará a seleção e o pagamento do salário.

É importante destacar que a medida não prevê igualdade de salários e benefícios entre funcionários terceirizados e efetivos. Isso porque não há vínculo empregatício entre a empresa que contratou o serviço terceirizado e os trabalhadores que prestam o serviço. Outro ponto de destaque na nova lei de terceirização é que a empresa não pode contratar como prestadora de serviço uma companhia que tenha como sócio uma pessoa que foi colaboradora sua nos últimos 18 meses.

Além disso, trabalhadores que forem demitidos não poderão ser contratados pela empresa prestadora de serviços e atuar como funcionários terceirizados em sua antiga empresa. O prazo de carência para a contratação é também de 18 meses, o que impossibilita que a empresa repasse sua equipe de funcionários e anule suas obrigações trabalhistas.

De acordo com a reforma trabalhista no Brasil, os comentários com a lei nº 13.467/2017:

A décima inovação jurídica promovida pela Lei n. 13.467/2017 - entre tantas malélicas medidas, talvez a mais perversa - reside na autorização da terceirização de serviços até mesmo relativamente à atividade principal da empresa tomadora (novos art. 4º-A, caput, e 5º-A, caput, da Lei n. 6.019/1974, conforme redação inserida pelo art. 2º da Lei n. 13.467/2017). Se não bastasse isso, o novo diploma legal elimina a imperatividade da isonomia salarial entre empregados, terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços, tomando tal garantia jurídica mera opção contratual entre as próprias empresas (art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo redação introduzida pela Lei n. 13.467/2017). (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 56).

METODOLOGIA

Este artigo é de natureza bibliográfica e de campo, aplicada, qualitativa, com método de análise diagnóstica, direcionada tanto para pessoas físicas quanto jurídicas. O Campo investigativo consiste em uma empresa do ramo da terceirização, o Grupo GPS.

O universo de campo a ser pesquisado é formado por trabalhadores afetados pelas mudanças advindas da reforma, cujos critérios para esta definição estão baseados nos cargos que fazem uso da terceirização e de contratos dos trabalhadores que participaram do questionário.

O instrumento de pesquisa utilizado foi uma entrevista estruturada com questionário fechado, realizada de forma remota com os colaboradores da empresa Grupo GPS.

O Grupo GPS está presente em todo território brasileiro há mais de 50 anos, atuando nos segmentos de indústria, infraestrutura, comércio, com foco no segmento de prestação de serviços e terceirização.

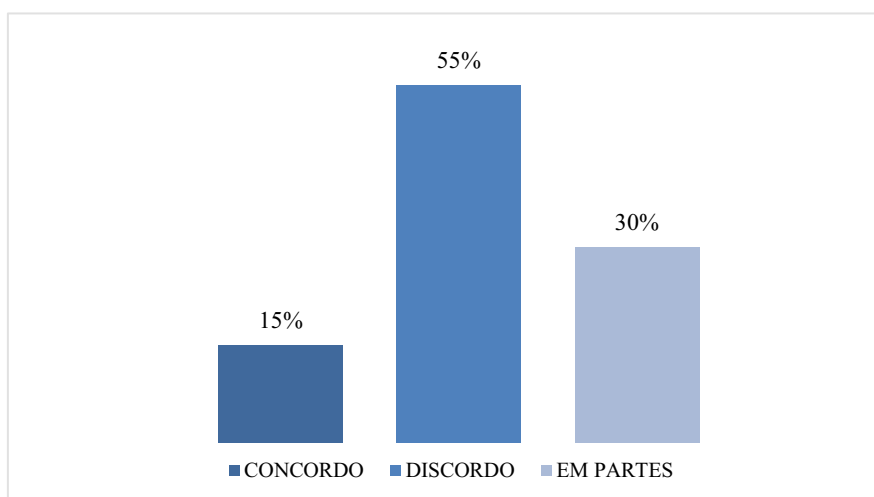
Missão: todos servindo com orgulho e dedicação, nos tornando essenciais aos nossos clientes.

Visão: ser a referência no mercado de serviços indoor do Brasil, respeitada por oferecer soluções inovadoras, pela qualidade da sua entrega e pela capacidade de oferecer a melhor relação custo-benefício para os seus clientes.

Valores: espírito de servir, trabalho em equipe, disciplina, autodesenvolvimento, comprometimento e empresariamento.

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DE CAMPO

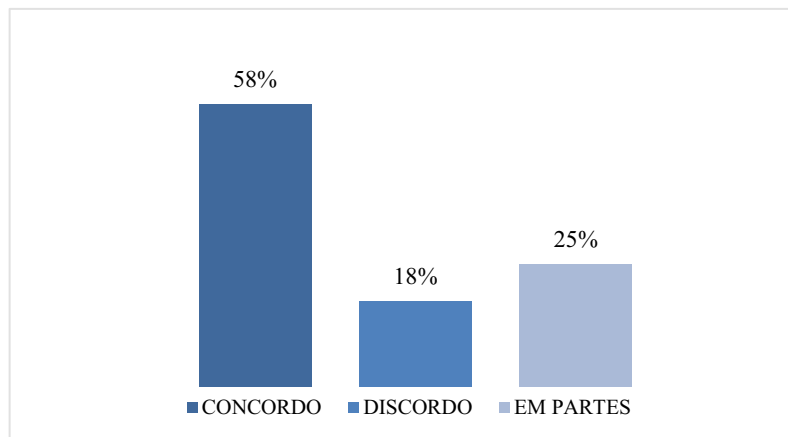
Gráfico 1 - A reforma trabalhista veio com uma justificativa de que traria um aquecimento no mercado de trabalho, gerando mais contratações e contribuindo com o desenvolvimento social. Você percebeu o aumento de empregos disponíveis após a reforma?



Fonte: os autores, 2021

A reforma foi superestimada em relação aos números de geração de emprego após a implantação, quando na verdade a grande parte da população sentiu que a concretização dela foi a solução para reduzir direitos trabalhistas conquistados a décadas atrás, flexibilizando para os empregadores e aumentando o trabalho informal.

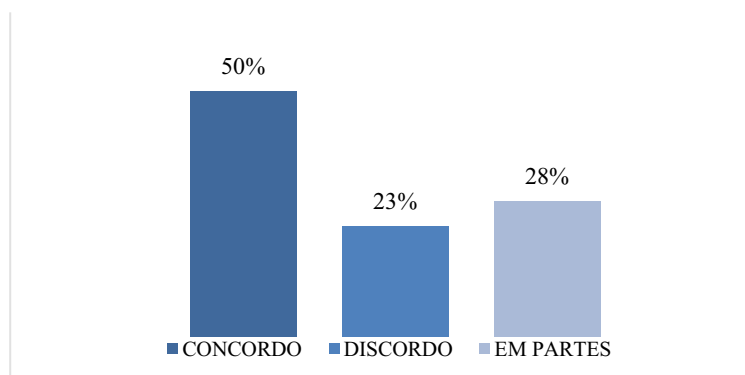
Gráfico 2 - A mão de obra temporária foi criada para suprir uma necessidade transitória, um exemplo que ocorre ao final do ano quando algumas empresas aumentam seu fluxo de produção/vendas. Você acredita que este cenário é uma oportunidade para mostrar seus atributos e possivelmente conseguir ser contratado integralmente?



Fonte: os autores, 2021

Empresas que utilizam a contratação de mão de obra temporária em determinada época do ano por conta do aumento de fluxo de vendas/produção aproveitam para analisar melhor os colaboradores para uma possível contratação futura. Pessoas que estão há muito tempo fora do mercado do trabalho conseguem uma contratação temporária e podem mostrar seu modo de trabalho.

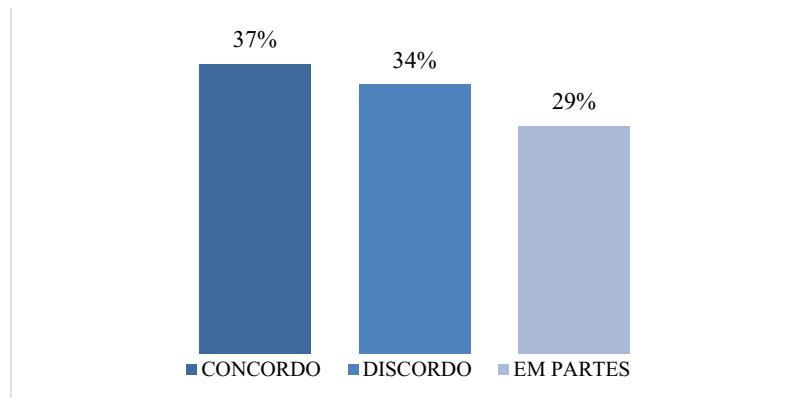
Gráfico 3 - Pessoas que trabalham em empresas terceirizadas apontam ter uma falta de conectividade com a identidade e o propósito da empresa. Você também compartilha deste sentimento?



Fonte: os autores, 2021

Os funcionários se sentem inseguros e sem grandes conexões com a empresa terceirizada, pois existe o fator da rotatividade e a mudança de cultura entre a empresa onde o funcionário presta o serviço e a empresa que de fato ele foi contratado.

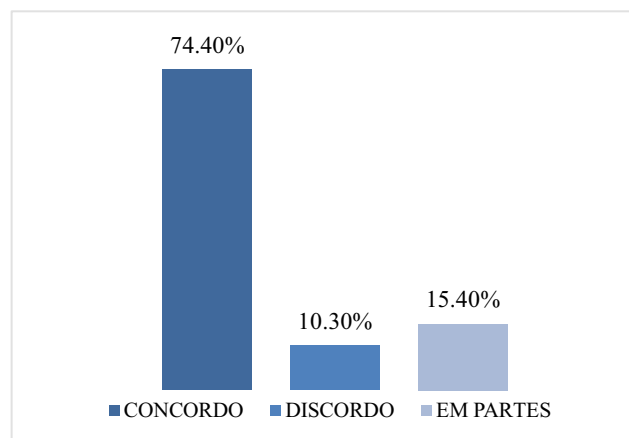
Gráfico 4 - Algumas pesquisas apontam que os terceirizados estão muito mais sujeitos ao terror dos acidentes, adoecimentos, mortes e mutilações relacionados ao trabalho. Você se sente seguro ao trabalhar em alguma empresa como terceirizado?



Fonte: os autores, 2021

As opiniões estão divididas, pois esse tema é relativo, variando de empresa para empresa, levando em consideração a importância que se dá ao setor de segurança no trabalho, as regras para uso dos equipamentos adequados e exames periódicos. A empresa que realiza a contratação também tem peso, pois ela tem direito de cobrar uma boa preparação à empresa contratada.

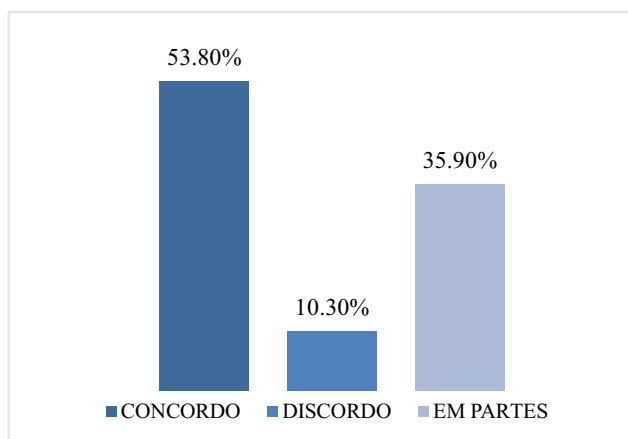
Gráfico 5 - No contrato intermitente o colaborador deve ficar à disposição do contrato sempre que for convocado para o trabalho. A convocação tem que ser feita antecipadamente e o colaborador pode se recusar a atender este chamado. Mesmo podendo recusar o chamado, esse tipo de contrato gera em você algum tipo de inquietação?



Fonte: os autores, 2021.

Os participantes da pesquisa acreditam que devem ser acertados com antecedência os trabalhos a serem ofertados por parte da empresa, possibilitando ao trabalhador estar em mais de um ambiente de trabalho, não causando nenhum tipo de constrangimento ou inquietude.

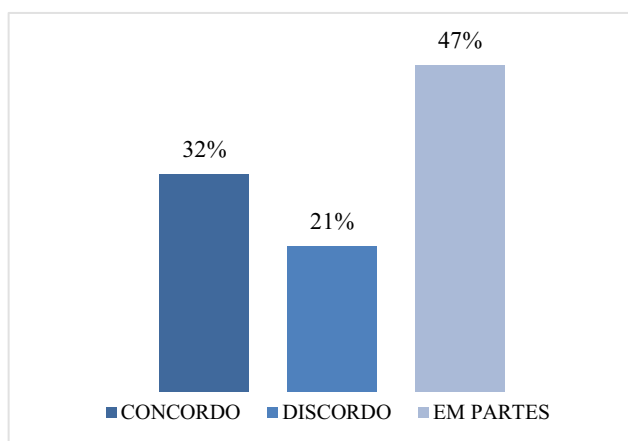
Gráfico 6 - Na modalidade do contrato intermitente o trabalhador não possui uma definição mínima de carga horária, assim o trabalhador não possui uma renda fixa. Nesse modelo de trabalho, o empregado se sente inseguro com sua renda mensal?



Fonte: os autores, 2021

A maioria acredita que pelo fato de o contratado ganhar de acordo com as horas trabalhadas ou produtividade eles não possuem uma renda fixa, mas como todo trabalhador não é diferente com o intermitente, ele não pode receber um salário inferior ao mínimo que atualmente é de R\$1.100,00 (Mil e cem reais).

Gráfico 7 - A terceirização já era praticada no Brasil antes mesmo de existir uma legislação específica. Com a reforma trabalhista foi criada a Lei n.º 13.429/2017. Você se sente mais seguro ao prestar um serviço terceirizado com esta legislação?

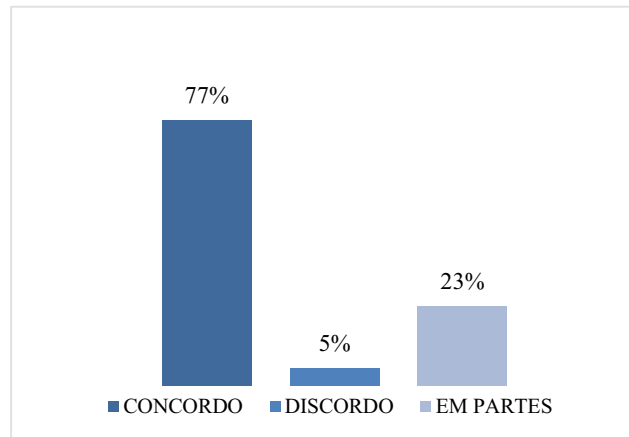


Fonte: os autores, 2021

O trabalhador terceirizado adquiriu direitos assegurados, aumentando suas chances de garantia e bonificações. Levando em consideração que a contratante se responsabiliza pelo

funcionário em questões trabalhistas e nas condições de trabalho, portanto, essa segurança é medida em relação aos contratos em que o funcionário se encontra.

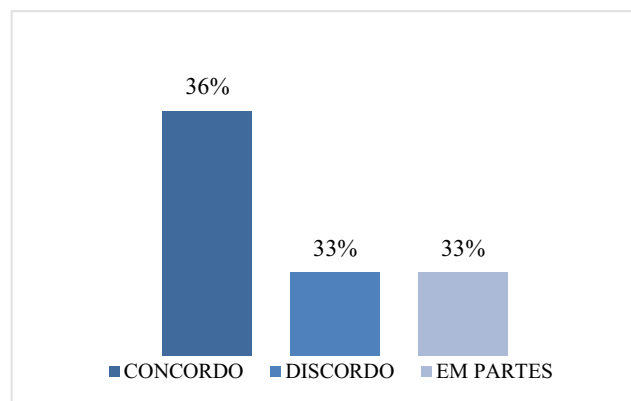
Gráfico 8 - Você concorda que o que gera emprego não é a flexibilização da legislação trabalhista, e sim o desenvolvimento da economia?



Fonte: os autores, 2021

Alguns especialistas afirmam que para o emprego deslançar, precisa haver uma melhora da situação econômica e dos investimentos e não da extinção ou redução de direitos trabalhistas. Sem o crescimento econômico não haverá recomposição das diversas formas de gasto e nem distribuição de riqueza, portanto, não haverá crescimento do nível de emprego.

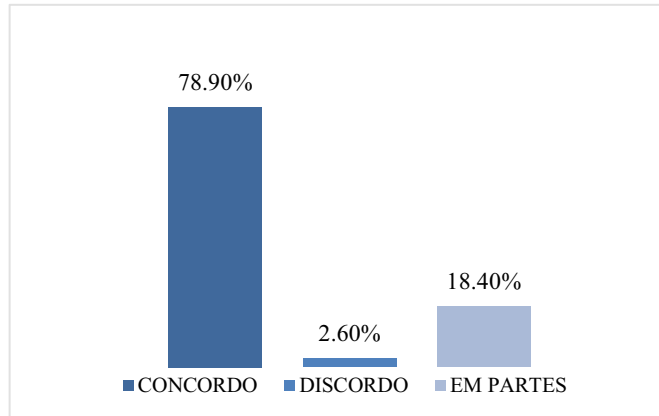
Gráfico 9 - Você acredita que a reforma trabalhista significou um retrocesso?



Fonte: os autores, 2021

Conforme resultado entre os participantes, embora os mesmos se mostrem bem divididos, há uma discreta maioria que concorda com que a reforma trabalhista significou um retrocesso.

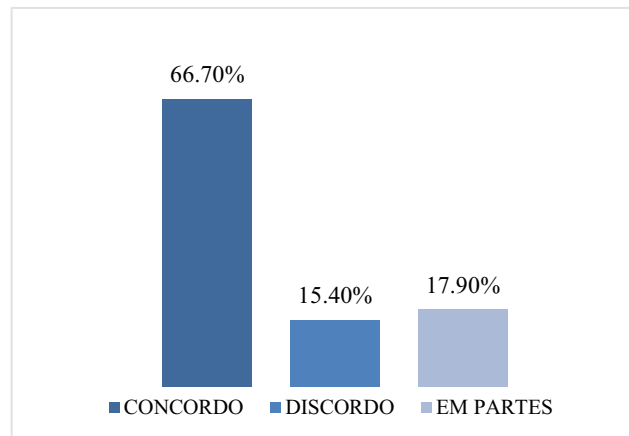
Gráfico 10 - Com o contrato intermitente o colaborador trabalha todos os dias recebendo o salário mínimo. Você como colaborador se sentiria desamparado trabalhando sem horário fixo, consequentemente sem salário fixo?



Fonte: os autores, 2021

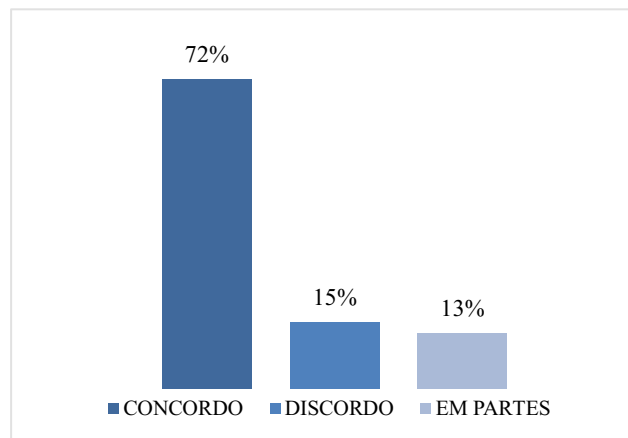
O trabalhador que integra o contrato intermitente não possui horário fixo e exerce o trabalho de acordo com a demanda da empresa, consequentemente, variando o valor recebido mensalmente.

Gráfico 11 - Você sente que o famoso “bico” hoje pode ser comparado com o trabalho intermitente ou mão de obra temporária?



Fonte: os autores, 2021

O famoso “ bico” pode ser comparado aos dois contratos, pois se enquadra em um período temporário e ganha de acordo com as horas trabalhadas ou produtividade. O que difere do bico é a proteção previdenciária e os direitos que o trabalhador ilegal não possui.

Gráfico 12 - O trabalho precário reduz a massa salarial, desqualificando a mão de obra?

Fonte: os autores, 2021

O Brasil se integra a este movimento de desregulação do mercado de trabalho, flexibilizando as formas de contratação com um menu muito variado de possibilidades de ocupações precárias que se tornam legais; permitindo a redução estrutural dos direitos laborais, em especial dos salários; limitando e inibindo o acesso à justiça do trabalho; criando regras para que as empresas que cometem ilegalidades trabalhistas fiquem livres de passivos; quebrando os sindicatos e desprotegendo os trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se, neste estudo, estabelecer uma visão geral sobre a Lei no 13.467/2017, que alterou o ordenamento jurídico das relações de trabalho no Brasil. Deu-se particular atenção aos seus pontos contraditórios, em que um aspecto em geral positivo pode ter consequências adversas quando conjugadas com outros itens. Apresenta-se como um marco na legislação trabalhista brasileira, gerando várias discussões sobre onde e quando afeta o empregador e/ou o empregado.

Foi aplicado um questionário com o propósito de quantificar a percepção dos trabalhadores entrevistados diante de tais mudanças. A pesquisa envolveu, em sua grande maioria, trabalhadores do ramo de terceirização em diferentes atividades (administrativo, indústria e serviços), grau de escolaridade (desde o ensino médio até o superior completo e pós-graduação), faixa etária (variando de 20 até acima de 51 anos), o que permitiu realizar uma análise relevante sobre o tema. A pesquisa visou identificar de que forma a maioria dos entrevistados conhece sobre a reforma trabalhista, se já se sentem afetados de alguma forma pelas mudanças e se há interesse de aumentar seu conhecimento sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; MACHADO, Ricardo. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. IHU On-Line, n. 503, ano XVII, p.20-28, 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial: doutrina, legislação, jurisprudência, exercícios**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo redação introduzida pela Lei n. 13.467/2017, Brasil, 2017.

BRASIL. Leis e Decretos. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017: a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, jul., 2017.

BRASIL. Leis e Decretos. Lei n. 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. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1. Acesso em: 20 mar.2021.

CLM Controller. Portal da contabilidade, 2018. Disponível em: <https://portaldacontabilidade.clmcontroller.com.br/como-fica-o-trabalho-terceirizado-na-nova-clt-2017/>. Acesso em: 19 mar. 2021.

COMPLEMENT CURSOS. **A CLT Reformada**. 1. ed. Rio de Janeiro: Brasil, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários a lei nº 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTR editora Ltda., 2017.

DIEESE. Departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos, Nº 175, abril de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

EDUCACIONAIS. Portal de pesquisas temáticas. Sua pesquisa. Disponível em: https://www.suapesquisa.com/historiadobrasil/lei_eusebio_queiros.htm. Acesso em: 11 jun. 2021.

MANPOWERGROUP. Entenda como funciona a contratação de mão de obra temporária, ManpowerGroup, 2 de agosto de 2018. Disponível em: <https://blog.manpowergroup.com.br/entenda-como-funciona-contratacao-de-mao-de-obra-temporaria/>. Acesso em: 15 de abril 2021.

FIGUEIRÔA JR, Narciso. ABTLP – Associação Brasileira de transporte e logística de produtos perigosos, 2017. Lei 13.429/17 que altera a lei do trabalho temporário e trata da prestação de serviço a terceiro: O que muda de fato? Disponível em: <http://www.abtlp.org.br/index.php/lei-13-42917-que-altera-lei-do-trabalho-temporario-e-trata-da-prestacao-de-servico-terceiro-o-que-muda-de-fato/>. Acesso em: 19 mar. 2021.

FOLHA CERTA. Trabalho intermitente o que é e como funciona para o empregado? 22 de abril de 2020. Disponível em: <http://folhacerta.com/trabalho-intermitente/>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARQUES, Marcus. Contrato de trabalho temporário – Pontos positivos e negativos. 23 de maio de 2017. Disponível em: <http://marcusmarques.com.br/colaboradores/contrato-de-trabalho-temporario-pontos-positivos-negativos/>. Acesso em: 15 de abril 2021.

APÊNDICE A - Questionário aplicado

Finalidade: o presente questionário tem por finalidade abordar os principais pontos que dificultam e aprimoram a terceirização.

1. A reforma trabalhista veio com uma justificativa de que traria um aquecimento no mercado de trabalho, gerando mais contratações e contribuindo com o desenvolvimento social. Você percebeu o aumento de empregos disponíveis após a reforma?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

2. A mão de obra temporária foi criada para suprir uma necessidade transitória. Um exemplo simples ocorre ao final de ano quando algumas empresas aumentam seu fluxo de produção/vendas. Você acredita que este cenário é uma oportunidade para mostrar seus atributos e possivelmente conseguir ser contratado integralmente?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

3. Pessoas que trabalham em empresas terceirizadas apontam ter uma falta de conectividade com a identidade e o propósito da empresa. Você também compartilha deste sentimento?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

4. Algumas pesquisas apontam que os terceirizados estão muito mais sujeitos ao terror dos acidentes, adoecimentos, mortes e mutilações relacionados ao trabalho. Você se sente seguro ao trabalhar em alguma empresa como terceirizado?

- a) Concordo
- b) Discordo

c) Em partes

5. No contrato intermitente o colaborador deve ficar à disposição do contrato sempre que for convocado para o trabalho. A convocação tem que ser feita antecipadamente e o colaborador pode se recusar a atender este chamado. Mesmo podendo recusar o chamado, esse tipo de contrato gera em você algum tipo de inquietação?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

6. Na modalidade do contrato intermitente o trabalhador não possui uma definição mínima de carga horária, assim o trabalhador não possui uma renda fixa. Nesse modelo de trabalho, o empregado se sente inseguro com sua renda mensal?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

7. A terceirização já era praticada no Brasil antes mesmo de existir uma legislação específica. Com a reforma trabalhista foi criada a Lei n.º 13.429/2012. Você se sente mais seguro ao prestar um serviço terceirizado com esta legislação?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

8. Você concorda que o que gera emprego não é a flexibilização da legislação trabalhista, e sim o desenvolvimento da economia?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

9. Você acredita que a reforma trabalhista significou um retrocesso?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

10. Com o contrato intermitente o colaborador trabalha todos os dias recebendo o salário mínimo. Você como colaborador se sentiria desamparado trabalhando sem horário fixo, consequentemente sem salário fixo?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

11. Você sente que o famoso “bico” hoje pode ser comparado com o trabalho intermitente ou mão de obra temporária?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes

12. O trabalho precário reduz a massa salarial, desqualificando a mão de obra?

- a) Concordo
- b) Discordo
- c) Em partes